FESTIVAL-2010

Неформальное образование – улучшая качество жизни!

фото: Катерина Малама

Демонстрация **вклада** организаций неформального образования в **повышение качества жизни** людей была главной **целью** III Фестиваля неформального образования, который состоялся **8–10 октября 2010 года** в Минске. В нем приняло участие **около 250** представителей из **120** общественных, коммерческих и государственных образовательных и просветительских организаций и учреждений из **Беларуси, Армении, Азербайджана, Узбекистана, Молдовы, Германии, Польши, России, Таджикистана и Украины.**



Организаторами Фестиваля неформального образования выступили ряд белорусских некоммерческих организаций, которые занимаются гражданским и неформальным образованием и просвещением, а также Минский международный образовательный центр им. Й. Рау и Представительство зарегистрированного общества «Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.» (ФРГ) в РБ.

Традиционным на Фестивале стал **День открытых дверей,** в ходе которого прошло **более 80 бесплатных** мастер-классов, тренингов и презентаций. Лучшим посетители признали мастер-класс «**Ремесла и образование в призме «Школы народного мастера» Образовательного центра "Всеобуч"»** (Кобрин). На мастер-классы по тайскому массажу Ассоциации телесно-ориентированной терапии или актерскому мастерству интерактивного театра «ЗИПоПо» и театра-школы «ОБРАЗ» было сложно попасть из-за большого числа заинтересованных. Одним из самых эмоциональных моментов программы стали ролевые игры, организованные ОО «Образовательный центр "ПОСТ"».



Также можно было познакомиться со множеством стендов представленных на Фестивале организаций, посетить выставку литературы из фондов Научно-педагогической библиотеки.

Фестиваль неформального образования проходил в рамках **Недели Германии** в Беларуси. Значительным событием стало выступление заместителя председателя Ассоциации народных университетов земли Саксония госп. **Маттиаса Вебера «Образвание взрослых в Восточной Германии на примере земли Саксония: 20 лет после воссоединения Германии».**

В **первый день** Фестиваля состоялась пленарная дискуссия «Вклад неформального образования в повышение качества жизни», в которой участвовали экспеты из Беларуси, Германии и Армении.

Актуальные вопросы развития неформального образования обсуждались в тематических секциях:

1. Запрос и заказ от общества и государства на неформальное образование
2. Образование в течение жизни: правовое обеспечение и финансирование
3. Международное сотрудничество: вызовы и перспективы
4. Инновации и технологии в неформальном образовании
5. Изменение климата: новые вызовы для образования.

Обсуждение идей для совместных действий и проектов в формате **Open Space** состоялось в третий день Фестиваля. Среди принятых предложений — **создание блога,** на котором участники образовательного процесса могли бы поддерживать связи, обмениваться опытом и теоретическими знаниями за рамками Фестиваля.

Закрыло программу Фестиваля **подведение итогов конкурсов сайтов, фотографий и изданий** сферы неформального образования (которые проводились накануне форума), а также конкурсов на **лучший стенд и мастер-класс** Фестиваля.

Вынікі конкурсаў, праведзеных у межах III Фестывалю нефармальнай адукацыі

У межах III Фестывалю нефармальнай адукацыі адбыліся конкурсы на лепшыя выданне, сайт, фотаздымкі, стэнды і майстар-класы[1] ў сферы нефармальнай адукацыі.

Конкурс фотаздымкаў у сферы нефармальнай адукацыі

Пераможцаў гэтага конкурсу вызначала прафесійнае журы (**І. Сухій, І. Лабко-Вайцэхоўскі, І. Саламаціна, І. Сямко, В. Пронь, В. Фядосенка**) і журы гледачоў (пад час Фестывалю ўсе наведвальнікі і ўдзельнікі мелі магчымасць прагаласаваць за фотаздымак, які найбольш спадабаўся). Фотаздымкі былі прадстаўлены напярэдадні Фестывалю і змешчаны на сайце **http://www.flickr.com/photos/54661601@N04**.

Пераможцы. Выбар прафесійнага журы:

1 месца
Аўтар: Аляксандра Канончанка



Серыя работ. Праграма «Гульня ў класікі», Пластычны перформанс «1200 сякунд пад зямлёй».

«Тэатр Жывога Дзеяння», ДУ «Мемарыяльны музей-майстэрня З.І. Азгура», 2010 г.

2 месца
Аўтар: Кацярына Малама

Серыя работ. Праграма «У пошуках сваіх каранёў і сябе сучаснай»

Грамадскае аб'яднанне «Адукацыйны цэнтар "ПОСТ"», 2009 г.



3 месца
Аўтар: Максіміліян Розэнбергер



Серыя работ. Праект «Міжнародны моладзевы летнік "Рукатворная спадчына"», 2010 г.

Міжнароднае грамадскае аб'яднанне «Адукацыя без межаў», вёска Дунаева.

Выбар журы гледачоў:

Аўтар: Наталля Пронькіна



[1] Больш падрабязная інфармацыя пра конкурсы змешчана ў Дзённіку Фестывалю (**fiestyval_nfa.livejournal.com**) і на сайце **http://adukatar.net/?p=7016**

Фота: «І я буду добрым татам»

Сямейны клуб "Дрэва Жыцця", г. Полацк

Работа дзяцей з развіваючымі гульнямі. Гарадскі Дом культуры г. Полацк, 2010 г.

Спецыяльны прыз Прадстаўніцтва Сусветнага Банка ў Рэспубліцы Беларусь :

Аўтар: Максіміліян Розэнбергер



Фота: «Жаданіца для яго і для яе»

Арганізацыя: Міжнароднае грамадскае аб'яднанне «Адукацыя без межаў», Дунаева

Праект: Міжнародны моладзевы летнік «Рукатворная спадчына», ліпень 2010 г.

Конкурс «Лепшы сайт у сферы нефармальнай адукацыі за 2010 г.»

Конкурс праводзіўся напярэдадні Фестывалю. У ім узялі ўдзел беларускія вэб-сайты (зарэгістраваныя ў даменнай зоне і/або арыентаваныя на беларускую аўдыторыю), блогі і г.д., якія садзейнічаюць развіццю асабістых і прафесійных кампетэнцый, а таксама папулярызуюць нефармальную адукацыю. Пераможцаў конкурсу вызначыла спецыяльнае журы (**А. Ляўко, С. Гоцін, А. Адамянц, В. Пронь, В. Нікановіч, А. Жардзецкі**), а таксама народнае галасаванне, у якім мог узяць удзел любы жадаючы.

Пераможцы:

1 месца
http://nastaunik.info



2 месца
http://actngo.info



3 месца
http://mir.pravo.by
http://www.e-learning.by
http://www.greenbelarus.info







Пераможца народнага галасавання:

http://actngo.info

Конкурс «Лепшы стэнд III Фестывалю нефармальнай адукацы»

Пераможцаў вызначалі самі ўдзельнікі Фестывалю. Кожны мог адзначыць (прагаласаваць) адзін са стэндаў, што былі прадстаўлены непасрэдна пад час Фестывалю.

Пераможцы:

1 месца
Грамадзянская ініцыятыва (кампанія) «Наш дом»



2 месца
Грамадскае аб'яднанне «Цэнтр інфармацыйнай падтрымкі грамадскіх ініцыятыў "Трэці сектар"»

3 месца
Гродзенскае абласное грамадскае аб'яднанне маладых навукоўцаў «BIT»



4 месца
ГА «Адукацыйны цэнтар "ПОСТ"»



5 месца
Сямейны клуб «Дрэва Жыцця», г. Полацк



Конкурс «Лепшы майстар-клас Фестывалю»

У конкурсе пераможцаў таксама вызначылі самі ўдзельнікі мерапрыемства, што прымалі непасрэдны ўдзел у тым ці іншым майстар-класе.

Пераможцы:

1 месца
«Рамёствы і адукацыя ў прызме "Школы народнага майстра"»
(Уладзімір Чыквін, ПУА «Вучэбны цэнтр "Всеобуч"»)



2 месца
«Ролевая гульня як форма працы з дарослымі»
(Алёна Вялічка, ГА «Адукацыйны цэнтар "ПОСТ"»)

3 месца
«Сельская гаспадарка» і «Экалагічны дызайн жыцця»
(Лана Семенас і Дзмітрый Сініцкі, ГА «Экадом»)



4 месца
«Спектакль інтэрактыўнага тэатра "Пошук ісціны"»
(Святлана Бергер і Павел Кузіч, Інтэрактыўны тэатр ЗІПаПа (Завочны інстытут пазітыўных паводзінаў))



усе фота: Кацярына Малама



5 месца
«Тайскі масаж»
(Наталля Мазура, Асацыяцыя цялесна-арыентаванай тэрапіі)

Спецыяльны прыз ад Мабільнага аператара life:)

«Трафарэтная набіўка на тэкстылі» (Іна Жызнеўская, Экалагічнае таварыства «Зялёная сетка»).







Конкурс «Лепшае выданне ў сферы нефармальнай адукацыі за 2008–2010 гг.»

Конкурс адбываўся па некалькіх намінацыях. У конкурсе ўдзельнічала дваццаць пяць выданняў, што былі папярэдне прадастаўлены ўдзельнікамі Фестывалю. Лепшыя выданні вызначала спецыяльнае журы (І. Сямко, А. Белая, І. Белая, С. Навумава, А. Лугаўцова, Л. Малевіч).

Пераможцы:

Государство и гражданское общество: практика эффективного взаимодействия. Международный опыт: сб. ст. и док./ сост. Е.Б. Тонкачева, Г.Б. Черепок. Минск: ФУАинформ, 2009.

Арганізацыя: Асветніцкая ўстанова «Цэнтр прававой трансфармацыі»/Фонд развіцця прававых тэхналогій

Возможности компетентностного подхода в развитии гражданственности старшеклассников/ А.В. Дергай, Д.В. Карпиевич, Е.Л. Касьяник, С.В. Лабода, Е.И. Луговцова. Минск: Медисонт, 2008.

Арганізацыя: ГА «Адукацыйны цэнтар "ПОСТ"»

«Книга об органическом животноводстве и садоводстве» /П. Парович, Ю. Тыбурски, З. Козловская, Л. Мишин. Минск, 2009.

Арганізацыя: Установа «Цэнтр экалагічных рашэнняў», ГА «Экадом»

Намінацыя "Перыядычнае выданне"

Часопіс «Техника Без Опасности» (вытворча-практычны і навукова-тэхнічны часопіс для ўсіх, каму не абыякава бяспечнасць жыццядзейнасці як асобных людзей, так і чалавецтва ў цэлым. Часопіс выходзіць з 2003 г. Выдавец: ЗАТ «Техношанс»).

■

усе фота: Кацярына Малама



«Открытое пространство» для партнерства и сотрудничества

Сергей Лабода, фото: Катерина Малама



Сергей Лабода — член правления Общественного объединения «Образовательный центр "ПОСТ"», тренер, фасилитатор Open Space (www.openspaceworldmap.org), координатор международных образовательных программ, постоянный автор и член редколлегии журнала «Адукатар».

e-mail: **labodasergej@yahoo.com**

«Открытое пространство» больше всего похоже на плавание. Вы можете прочитать все написанные о нем книги и говорить о нем до хрипоты, но, чтобы сделать работу, вам нужно прыгнуть в воду. Давайте прыгнем!

Харрисон Оуэн

OPEN SPACE



Работа заключительного дня III Фестиваля неформального образования (10.10.2010) была посвящена теме «Партнерство и сотрудничество для развития неформального образования» и прошла в формате Open Space Technology — Технологии «Открытое пространство» (ТОП). Простой, но в то же время привлекательный и понятный заголовок третьего фестивального дня стал залогом успеха его проведения и, на мой взгляд, имел для его участников не только прагматическую, но и эмоциональную значимость. Харрисон Оуэн, инициатор Open Space Technology, утверждает, что «Технология «Открытое пространство» строится на двух китах: страсти и ответственности. Когда нет страсти (сильного желания), нет и интереса. А когда никто не отвечает за конкретную работу, она не будет сделана» (1). Поэтому фасилитаторы ТОП видят в ней эффективно работающий инструмент для включения механизмов самоорганизации, лидерства и ответственности. Тот факт, что в раннее воскресное утро ко времени начала работы зал был полон, не мог не радовать глаз и внушал оптимизм, что «Открытое пространство» (ОП) пройдет результативно и завершит трехдневную мелодию фестиваля на позитивной ноте.

Около ста участников фестиваля из Беларуси, Украины, Германии, Армении, России, Азербайджана, Таджикистана, Молдовы, Польши и Узбекистана приняли участие в данном мероприятии и активно заявляли идеи, вопросы и проблемы для обсуждения. При этом они САМИ выбирали, с какими из них необходимо поработать, САМИ организовывали работу малых групп, САМИ решали, какие из полученных результатов для них действительно важны и имеют шанс на реализацию в будущем. В этот день не было предварительной программы, в которой бы указывались основные содержательные события данного мероприятия, но было пространство, время и правила их структурирования. Они создавали поддерживающую окружающую обстановку, которая позволила участникам фестиваля «здесь-и-сейчас» самим организовать свою конференцию и предоставила им для этого максимум самостоятельности и возможностей для самоорганизации. Минимальные элементы структурного дизайна «Открытого пространства» включали в себя



следующие пункты: открытие и введение в ОП, определение повестки дня, рынок идей, рабочие сессии в малых группах, подведение итогов и закрытие ОП.

Событие началось со знакомства с технологией «Открытого пространства», с ее основными принципами и тем, как будет организован процесс обсуждения. В «Открытом пространстве» целенаправленно создаются условия для проявления способностей человека (людей) к самоорганизации. Когда исчезают механизмы структурирования и контроля – они замещаются самоорганизацией и самостоятельностью участников, которым предоставляется уникальная возможность для самоопределения, исходя из собственных потребностей, своего рабочего «ритма», готовности брать на себя ответственность и влиять на происходящее вокруг и получать максимальную пользу для собственного развития. Время и пространство для этого структурируется при помощи четырех принципов, одного закона и одного предупреждения (2).



справка

4 принципа Open Space:

Пришедшие сюда люди — это наиболее подходящие участники.

Это значит: я работаю, разговариваю, обсуждаю, думаю с теми людьми, которые присутствуют. Я не думаю о тех, кто не пришел или не смог прийти. Я взаимодействую с теми, кто рядом со мной и могу положиться на них.

То, что происходит — это единственное, что может произойти.

Это значит: я концентрирую свое внимание на том, что происходит здесь и сейчас и имеет для меня значение. Все, что могло бы или должно было произойти, не имеет никакого значения. «Если бы да кабы — во рту выросли грибы!» Я открываю возможности, которые предлагаются мне сейчас, и отношусь к ним по-настоящему: все, что происходит — это единственное, что может происходить.

Процесс начинается, когда приходит время.

Творчество, воодушевление, инновации, благодаря которым группа может добиться высоких результатов, не возникают по расписанию, нельзя заставить их появиться в определенный момент времени. Гениальное озарение, креативный толчок или отличная идея рождаются не по заказу, поэтому я подстраиваюсь под ритм людей вокруг меня и могу спокойно ждать, что подходящий момент для этого проявится естественным образом. Мы вместе, шаг за шагом, прислушиваясь друг к другу, двигаемся в этом направлении.

Если конец — то конец / Если не конец — тогда продолжаем.

Это значит: моим временем я распоряжаюсь продуктивно. Если обсуждение в группе подошло к логическому завершению и/или для этого понадобилось меньше времени, чем было запланировано, или обсуждать уже просто нечего, я сам определяю, что мне делать дальше с моим временем и энергией. Нет смысла «пережевывать все» по несколько раз. Я могу посвятить себя другим делам: пойти в другую группу, поработать самостоятельно над новыми проектами, обдумать новые идеи или просто отдохнуть.

Если же заявленное время закончилось в самый интересный и увлекательный момент, то мы можем просто договориться о новом времени или продолжить разговор в другом месте.

Закон Open Space: голосование «ногами»

Это закон «двух ног»: если во время работы в малой группе вы видите, что ничему новому не учитесь и ничего не можете дать другим — действуйте сами, «голосуйте» ногами, ищите другие места и другие способы работы! Если я в группе скучаю, то я просто вытягиваю из нее энергию. В этом случае именно своим отсутствием я демонстрирую ей мое уважение. Этот закон может быть также хорошим лекарством против «умников» и «зануд».

Предупреждение Open Space:

Будьте готовы к сюрпризам! Все, что вы знали до сих пор, старые идеи и любимые представления по теме, а также, что правильно и что нет — на время мероприятия отложите в сторону.

После краткого введения фасилитатора в суть работы ОП участники приступили к составлению повестки дня и совместного графика работы. Любой желающий получил возможность занять позицию «созывающего», то есть заявить актуальную проблему (идею и т.п.) в рамках общей темы и пригласить всех заинтересованных коллег к ее обсуждению, обмену опытом, разработке совместных планов действий и т.п. После анонса всех предложений и наполнения ими «доски объявлений», которая представляла собой своеобразную матрицу «тема/время/место/инициатор», был организован «рынок идей»: участники индивидуально выбирали те из них, над которыми они хотели бы поработать в последующие рабочие сессии. На этой символической «рыночной площади» у них была возможность согласовать между собой время для оглашенных тем, выбрать наиболее интересные для посещения, при необходимости объединить некоторые из них либо добавить новые.

Партнёрство и сотрудничество для развития неформального образования

Вопрос / Тема: Формы сотрудничества в виртуальном пространстве

Что было?
Будьте любезны, пишите коротко, просто, разборчиво и чёрной ручкой!

Использование виртуальной платформы: общественного
=> уже существует www.civicportal.org
www.ngo.pl
www.ngo.by
www.civic.md
Продукты сотрудничества:
=> video tutorial
=> WEB семинары
=> информационные бюллетени
=> база данных хороших идей
=> курсы по устранению конфликтов
=> база идей
=> база данных НГО
! Может идея новая. И о ней нужно поговорить завтра
АРХИВ

Инициатор: Victor Korolj

Участники: Ковпак Нина ninakovpak@yandex.ru
г. Витебск, БелАЮ
куратор клуба ЮНЕСКО, гендер
Дмитрий Тарасов, www.razvitie.by, e-mail: info@razvitie.by

Минск 10.10.2010

2

Партнёрство и сотрудничество для развития неформального образования

Следующий шаг

Идея / Проект:
Создание Ассоциации

Кто участвует?
Имя, фамилия:
Татьяна Закарина ... (МПС)
Инесса Курьян plucka@mail.ru
Галина Верещейская
Ковпак Нина ninakovpak@yandex. БелАЮ
Астрид Зам snhm@ibb.by
Светлана Бергер svecha@mail.ru Сергей Сало
Дозяева Наталия women@iatp.by
Игорь Кузьминич ikuzminich@gmail.com
Пронин Василий
С чего начнём?
Договорённости, согласования:
Разработка документальных материалов
Участие в работе других ассоциаций
Глобалисы

Контактное лицо:
Имя, фамилия, моб.телефон, e-mail:
Дмитрий Карпиевич
(Ina Khodar) innakhodar@mail.ru
Инна Ходар
Открытое пространство в рамках III Фестиваля неформального образования
Минск 10.10.2010

своего поведения, воспользовавшись ролью «шмеля» или «бабочки», которые предусмотрены в данной технологии благодаря «закону двух ног». Состав малых групп никем не регулировался. «Шмели» летали в разные группы, «опыляя» коллег идеями, или же постоянно работали в одной из них. Были замечены и «бабочки», которые ничего особенного не делали: оставались наедине с собой или в кулуарах непринужденно разговаривали с интересными им людьми. Но быть «бабочкой» — это тоже работа, так как многим из нас для обдумывания идеи, проекта или проблемы очень часто необходимо уединение.

Российский фасилитатор Open Space Михаил Пронин сравнил атмосферу «Открытого пространства» с ярмаркой, на которой жизнь бьет ключом: «Каждый может сформировать свою собственную траекторию движения в этом рыночном пространстве. Станьте, кем хотите: продавцом, покупателем, исследователем, просто наблюдателем. Пространство действительно начинает гудеть, как рыночная площадь в выходной день. Завораживающее зрелище — энергия жизни и конкуренции: надо все успеть. Конечно, ОП — отчасти и театр. Возможно, даже балаган в его исконном проявлении прямоты и жизни. Поэтому, не побоимся сравнения, — ОП стоит мессы!» (3).

Когда названия и темы рабочих групп были вывешены на «доске объявлений», определены временные рамки работы и распределены рабочие площадки, участники приступили к работе. Помимо самоопределения с темой, они определялись и со стратегией

Партнёрство и сотрудничество для развития неформального образования

Вопрос / Тема: Создание Ассоциации неформального (дополнительного) образования

Что было?
Будьте любезны, пишите коротко, просто, разборчиво и чёрной ручкой!

Вопросы обсуждения: Зачем? –
- поддержка деятельности организаций
- адекватная (правовая) форма сотрудничества
- продвижение (лоббирование) идей
- увеличение сил
- обеспечение качества, сертификация
- подготовка и переподготовка сотрудников
- аккумулирование средств, аккумулирование идей
Какая? –
- объединяющая субъекты разных секторов
Готовы ли организации различных уровней к формальному (имеющему форму и статус, ответственность и т.д.) объединению?

Инициатор: Дмитрий Карпиевич

Участники: Инна Ходар
Астрид Зам (snhm@ibb.by)
Бергер Светлана
Курьян Инесса (Центр Ядзи Кола Белтс)
Игорь Шарец
Сергей Сало
Татьяна Закарина (...)
И. Кузьминич
Дозяева Н.
Москалу Николай - Молдова
Галина Верещейская
Минск 10.10.2010

→



над данной идеей, ответила для себя не только на вопрос «Зачем?» — для поддержки деятельности организаций в данной сфере, адекватной правовой формы сотрудничества, продвижения и лоббирования своих интересов, обеспечения качества и сертификации предоставляемых услуг, подготовки и переподготовки сотрудников, аккумулирования средств и потенциала — но и определила конкретные шаги и ответственных за ее реализацию.

О партнерстве и сотрудничестве говорилось не только на национальном, но и на международном и региональном уровнях. Например, представитель Азербайджана высказал идею создания виртуальной площадки на основе блога для начального этапа сотрудничества между организациями-участниками фестиваля; психологи из Бреста и Могилева договорились о взаимодействии и создании партнерской сети между профессиональными сообществами и организациями в своих городах; частное учреждение образования «Учебный центр "Всеобуч"» из Кобрина и клуб «ЗИПоПо» (Заочный институт позитивного поведения) при минском Дворце для детей и молодежи загорелись желанием реализовать совместный экскурсионный проект в аутентичные места белорусского Полесья и провести интерактивный концерт авторской песни.

Кто не мог «порхать», так это созывающий группы — он должен был обеспечить итоговый протокол, чтобы результаты групповой работы затем стали достоянием всех. В процессе работы многие созывающие смогли найти для себя поддержку в лице единомышленников, получить новые решения для реализации своих идей, договориться о конкретных шагах, назначить дату и время для последующей встречи по обмену информацией уже вне рамок «Открытого пространства».

Следует особо отметить, что участники фестиваля проявили завидную активность и энтузиазм — на две 45-минутные сессии, отведенные для фазы работы малых групп, было заявлено 15 тем для обсуждения. Содержание некоторых из них кратко отражено в заключительных протоколах, с которыми можно ознакомиться в прилагаемых отсканированных версиях оригиналов, вывешенных на сайте дневника фестиваля (4). Ряд высказанных идей и предложений представляются особенно востребованными для актуальной ситуации развития неформального образования в Беларуси.

Прежде всего, речь идет о необходимости создания Ассоциации неформального (дополнительного) образования, объединяющей субъектов из разных общественных секторов. Группа, которая работала

Эти и другие идеи были озвучены во время закрытия «Открытого пространства», когда все участники снова собрались в общий круг. Они поделись своими впечатлениями по поводу полученного опыта, обменялись благодарностями и отметили, что самым главным преимуществом для них было то, что за очень малое количество времени они смогли получить максимум полезной для себя информации и познакомиться с интересными людьми. И все это происходило в форме свободного общения.

«Открытое пространство» было закрыто как событие, но как технология оно продолжает работать, ибо его участники возвращаются к своей повседневной жизни и приступают к реализации идей и проектов, намеченных за время работы заключительного дня III Фестиваля неформального образования.

Использованные источники:

1. Оуэн Х. Технология Открытое Пространство. Руководство для пользователя / Х. Оуэн. — Новосибирск: Арт-Авеню, 2008. — С. 23.
2. Лабода С. Технология «Open Space», или Чудеса кофе-паузы в «открытом пространстве» / С. Лабода // Адукатар [Электронный ресурс]. — 2005. — №2 (5). — С.18-23. — Режим доступа: http://adukatar.net/wp-content/uploads/2009/12/5_Pages_18-23.pdf
3. Пронин, М.А. Open Space: Открытое Пространство для жизни, бизнеса и обучения / М.А. Пронин // Введение в виртуалистику: Учебное пособие; под ред. М.А. Пронина (отв. ред.), А.В. Захряпина, Е.В. Мочалова / Мордовский гуманитарный институт. — Саранск: Типография «Рузаевский печатник» [Электронный ресурс]. — 2008. — С. 114 — 119. — Режим доступа: http://www.virtualistika.ru/pril_5_open_space
4. http://fiestyval-nfa.livejournal.com

III Фестиваль неформального образования: взгляд новичка

Инна Ходас, «Учебный центр "Всеобуч"», фото: Катерина Малама



Видею эту я влюбилась 4 года тому, когда увидела на обложке журнала образ доброго лысого человечка в очках, явно очарованного цветком ромашки. И, познакомившись «журнально», зачаровалась. Теперь чары развеялись — Фестиваль неформального образования стал моей реальностью. И знаете, что я вам скажу: реальность не разочаровала! Три фестивальных дня в октябре 2010-го пролетели яркой лентой, след от которой продлится, надеюсь, до следующего фестивального (в нашем случае 2012-го) года.

Очень жаль, что государственные структуры, так формально отнеслись к этой встрече: вычитав положенное, словно отчитавшись о проделанном, исчезли без «обратной связи». Прошу прощения, координаты все-таки остались. Одновременно это же и радует, не их исчезновение, а их «отчет» фестивалю. Как рапорт, как знак уважения. И делается же в области дополнительного образования немало, и в государственном секторе — в том числе. И радостно, что делается! А фестиваль как раз и предоставляет возможность узнать об этом в полной мере (ну, или частично, мозаично, но в масштабах всей страны).



Да, это дифирамбы фестивальному движению вообще и организаторам нынешнего в частности, к коим я с радостью присоединилась при первом же намеке на «было бы неплохо». Да было очень хорошо! А самое ценное — что ненапряженно это все было. Не выдушено и не вымучено. Это было рождено и взращено. Не было у меня и моих сотрудников, участвовавших в фестивале, ощущения напряженности и неловкости. А значит, все неурядицы — за кадром.

Порадовало количество участников. Будь их больше — было бы тесно, будь меньше — грустно. Было не тесно и не грустно. Значит — достаточно. Порадовала активность участников и размах стендов — до курьезов и размеров дома в некоторых случаях. Кто был, тот помнит, кого не было — скажу: «Наш дом» развернул стройплощадку прямо в холле образовательного центра, загородив дорогу и создав затор движению на некоторое время. Было бы логично развернуться им во дворике, как сделал это «Экодом», раскинувший энергоидеи на подходах к зданию центра им. Йоханнеса Рау, где, собственно, и собрались мы… Но это — частности, а в общем… В общем-то и запомнился больше всего «Наш дом», хотя мне лично импонировал стенд образовательного центра «Пост»: там были милые плетеные корзиночки с материалами о работе центра. Мой голос был услышан — стенд стал призером. Да, призы… О них я, будучи впервые «в теме фестиваля», вообще не понимала обсуждения. Мне так хотелось парящей пары… речь не о чувствах, однако. Парное образование — вопрос будущего, пожалуй. Хотя уже известно, что всякий мастер-класс и всякий семинар лучше удается при условии парного ведения, а в некоторых случаях по-другому и не ведется. Но когда же я увидела эту милую куклу ручной работы Инны Жизневской (фамилия-то какая!), я вдруг стала маленькой и захотела «эту куколку», как в детстве не решалась хотеть! Никогда еще я так не радовалась от неожиданно-



→



клеили (отличного качества, надо отметить), фото, которые были отобраны из присланных на конкурс. На второй день дай, думаю, пройдусь да гляну, как это выглядит в утренних лучах … И это было очень живо: как в осеннем лесу, согреваемые первыми проблесками солнца, картинки листопадом сыпались со стен… С какой любовью водворяла я их на место — можно только чувством передать. И они продержались! Честно говоря, некоторые снимки вызывали слезы умиления. И, безусловно, радость за людей, делающих свое дело. А имя Екатерина Малама, которая теперь мой любимый фотограф, я буду называть всегда, когда речь будет заходить о фотографии.

Эта жизнь была представлена также и в электронном варианте — в смысле сайтов белорусского неформального образования — что тоже не могло не радовать. Поскольку радость тех «полутора человек», которыми они сами себя назвали (редакторы и модераторы сайта «Настаўнік.info») была весьма откровенно-заразительной. Я продолжаю посещать отмеченные сайты и радуюсь, что жизнь продолжается и в образовании, и в интернете белорусском это отражается.

Теперь надеюсь дружескую атмосферу участия и запал организатора не растерять по мелочам и не разбить о стену излишней подозрительности на местах.

го поощрения, как получивши этот приз за «Лучший мастер-класс»! И пусть не я его вела (а только помогала), и не хватило времени на заготовленный процесс, потому как 50 минут — это, конечно, мало для показа даже. Но эти 50 минут были наполнены такой экспрессией, таким желанием все показать, всем донести, со всеми поделиться знанием, что, может быть, и хорошо, что 50 минут… И волонтеры очень хорошо сработали. Я слышала, что были нарекания по этому поводу — не знаю, наверное, как новичкам, нам повезло: все так мгновенно срабатывало, стоило лишь произнести просьбу, словно заклинание, и как в сказке, будто бы «по-щучьему велению», все тут же было исполнено. А если работа волонтеров не была видна, значит, она была сделана хорошо — тем более хорошо видны были ее результаты.



Безусловно, удачным ходом стала «открытость» фестиваля. Я — о площадке «Open Space» и об «Открытых дверях» второго дня. Все, кто имел что сказать — сказали. И кто хотел прийти — пришел. И главное — кто хотел быть услышанным — тот был услышан. Удивительная открытость и радушие я бы отметила как основные черты фестиваля.

Мне посчастливилось вести одну из секций. Жутко волновалась. Вы понимаете, в отдельной аудитории собрались, кроме приглашенных, то есть точно ожидаемых, разные, разные люди, которым точно интересна тема правовых основ и финансирования образования на протяжении всей жизни. Но атмосфера происходящего подсказывала: люди эти знают что говорят, чего хотят, и они живы. То есть, не запуганы и не угнетены. И не за страх работают. Не отработка это «от учебного заведения до пенсии». Это жизнь.

И эта жизнь была запечатлена на стенах второго этажа образовательного центра, где разместилась выставка фотографий… Мы робко в первый день при-

Выдвигаем лозунг: «Фестивальному движению — быть!» и продолжаем. Готовить и готовиться. Сумбурно говорю? Да потому что очень «сензитив», как говорят французы. Соединение сензитива и позитива — вот еще что определяло фестиваль… А культурная программа… Да ею все было пронизано, и не в концертах дело. Дело — в деле. А оно уже было видно. И продолжится. Спасибо.

■



Фестиваль неформального общения и дружбы

Бабек Мамедов, фото: Катерина Малама



Бабек Мамедов — заместитель председателя Ассоциации Образования Взрослых, Азербайджан, Баку.

Фестиваль неформального образования, проходивший 8–10 октября 2010 года в Минске, собрал более 200 специалистов, педагогов, руководителей общественных, частных и государственных организаций из 10 стран, активно вовлеченных в процесс образования и трудоустройства своих граждан.

Первое, что впечатлило нас сразу по прибытии, это сам Минск. Красивый, благоустроенный, с широкими проспектами и улицами город, в котором живут, как нам показалось, добрые и отзывчивые минчане.



Различные официальные и частные экскурсии по городу, которые организовали нам наши минские коллеги, позволили оценить истинную духовную красоту города и республики в целом. Мы увидели белорусские народные танцы, и даже сами их с удовольствием танцевали, попробовали национальную белорусскую кухню и приобрели сувениры, которые будут напоминать нам о днях, проведенных в этом прекрасном городе.

Фестиваль, участие в котором мы приняли благодаря приглашению белорусского представительства организации *dvv international*, являющейся одним из организаторов и идейных вдохновителей данного мероприятия, дал нам возможность свободного общения и обмена опытом в сфере неформального образования и повышения качества жизни. Все в этом мероприятии — отлично отработанные организационные вопросы, насыщенный и интересный график работы, высокий уровень приглашенных гостей, качество и стиль проводимых занятий — от начала и до конца говорило о высоком интересе и ответственности как непосредственных организаторов, так и участников фестиваля.

Выставка стендов, организованная в рамках фестиваля, демонстрировала богатый практический опыт и современные подходы в работе организаций, представляющих различные сектора, привлекающих к участию в неформальном образовании различные группы населения. Каждый участник фестиваля, таким образом, мог поделиться своими знаниями, получить необходимую информацию о деятельности, обсудить возможности совместных проектов и просто пообщаться. Все желающие смогли ознакомиться с методическими разработками в разных областях и тематических направлениях неформального образования, в некоторых из них приняв непосредственное участие в рамках мастер-классов и презентаций, просмотреть и даже увезти с собой книги, журналы и газеты, посвященные данной тематике и отражающие важность неформального образования и образования взрослых в развитии всех без исключения государств.



Но одним из самых важных достижений III Фестиваля неформального образования стало то, что столько разных людей из разных стран, городов и организаций смогли найти общий язык для общения, осмыслить важность продолжительности и последовательности наших усилий в деле образования наших граждан и стать проводниками более глубоких контактов и будущих проектов.

RESEARCH

Дополнительное образование взрослых:

готова ли система образования ответить на новый запрос общества?

Исследование в области дополнительного образования взрослых

Юлия Никулина, Наталья Рябова

Юлия Никулина — кандидат философских наук.
Наталья Рябова — магистр бизнес-администрирования.

Данный материал представляет собой продолжение статьи, основанной на материалах исследования стартовых условий для проекта dvv-international «Поддержка образования взрослых в Республике Беларусь». Результаты исследования были представлены на III Фестивале неформального образования во время секции «Запрос и заказ от государства и общества на неформальное образование».

В прошлом номере «Адукатара» опубликована **Часть 1 «Есть ли запрос?»** *(результаты исследования мнений потребителей услуг дополнительного образования). Сейчас мы предлагаем вниманию читателя результаты анализа ситуации на рынке услуг дополнительного образования (интернет-исследование) и результаты экспертного интервью с руководителями и специалистами организаций, предоставляющих услуги образования взрослых.*

Часть 2 «Каково предложение?»

2.1. Интернет-исследование

В ходе исследования проанализированы следующие тематические сайты и web-каталоги:

- Каталог образовательных услуг сайта ОБРАЗОВАНИЕ.by (режим доступа: http://www.obrazovanie.by)
- Сайт Информационный центр «Наши кадры». Работа в Беларуси (режим доступа: http://www.newproekt.com)
- Белорусский тренинговый портал (режим доступа: http://www.btp.by)
- Каталог семинаров и тренингов портала tut.by (режим доступа: http://seminar.tut.by)
- Каталог map.by (режим доступа: http://www.map.by)
- Сайт B2B.BY — Желтые страницы Беларуси (режим доуступа: http://www.b2b.by)
- Портал ngo.by (режим доступа: http://www.ngo.by).

Часть из этих каталогов находится в процессе заполнения (нет данных по некоторым городам, недостаточная представленность организаций-провайдеров услуг по сравнению с другими каталогами).

Ограничением данного анализа является то, что мы анализируем не фактическое наличие организаций-провайдеров и самих услуг, а их представленность в интернете, то есть активность организаций в продвижении и рекламе своих услуг. Тем не менее, результаты анализа данных позволяют сделать ряд выводов относительно доступности услуг дополнительного образования, спектра предлагаемых клиенту тем, активности организаций-провайдеров и т.п.

1 **Территориальное распределение предложений услуг дополнительного образования.** Результаты анализа ясно свидетельствуют о том, что предложение услуг дополнительного образования взрослых сосредоточено в основном в Минске. Даже в областных центрах (Брест, Витебск, Гродно, Гомель, Могилев) количество организаций, предлагающих такие услуги (и количество самих услуг) значительно меньше (**см. рис. 1**).

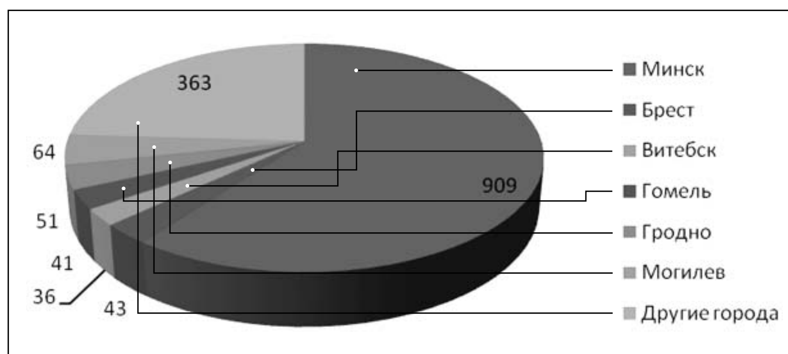


Рис. 1. Территориальное распределение предложений услуг дополнительного образования (обобщенные данные[1])

В категорию «другие города» попали города, относительно которых встречались объявления о предложении услуг дополнительного образования взрослых в проанализированных базах данных. В базе данных «Желтые страницы» упоминаются города Барановичи, Бобруйск, Борисов, Березино, Вилейка, Воложин, Жлобин, Жодино, Иваново, Кобрин, Копыль, Клецк, Логойск, Лунинец, Марьина Горка, Мозырь, Молодечно, Мядель, Речица, Рогачев, Орша, Новополоцк, Полоцк, Пинск, Светлогорск, Солигорск, Слуцк, Сморгонь, Слоним, Старые Дороги, Столбцы, Узда, Червень, Чериков. Большую часть услуг дополнительного образования в этом каталоге в данных городах предлагают государственные учреждения образования по повышению квалификации и переподготовке кадров.

Предложения услуг дополнительного образования взрослых для региональных городов на других изученных сайтах в основном исходят от образовательного центра «Лидер». Эта коммерческая компания работает в 26 городах Беларуси, среди которых Барановичи, Бобруйск, Борисов, Брест, Витебск, Гомель, Гродно, Жлобин, Жодино, Кобрин, Лида, Лунинец, Минск, Могилев, Мозырь, Молодечно, Новополоцк, Орша, Пинск, Полоцк, Речица, Рогачев, Светлогорск, Слоним, Слуцк, Сморгонь, Солигорск. Компания предлагает также услуги дистанционного образования.

Анализ данных сайта «Белорусский тренинговый портал» показывает, что предложение для регионов лучше сформировано в категории «курсы и обучение», нежели в категории «тренинги и семинары» (**см. табл. 1 и 2**).

Таблица 1. Предложение услуг дополнительного образования взрослых на сайте «Белорусский тренинговый портал»[2] (раздел «Тренинги и семинары», состояние на 25 сентября 2010 года)

Тема	Количество предложений	Предложение по городам						
		Минск	Брест	Витебск	Гомель	Гродно	Могилев	Другие города
Информационные технологии	5	5	0	0	0	0	2	0
Компьютер и интернет	4	2	0	0	0	0	0	0
Красота и здоровье	7	7	0	0	0	0	0	0
Личная эффективность	40	38	0	0	0	0	2	0
Менеджмент	13	13	0	0	0	0	0	0
Маркетинг	15	15	0	0	0	0	0	0
Продажи и работа с клиентами	26	26	0	0	0	0	0	0
Экономика, бух. учет, финансы	4	4	0	0	0	0	0	0
Управление персоналом	18	18	0	0	0	0	0	0
Другие темы	31	31	0	0	0	0	0	0

1 Для обобщения использовались данные только тех каталогов, где была информация по всем областным центрам (данные из каталогов сайтов ОБРАЗОВАНИЕ.by или MAP.by, где не собраны сведения по некоторым областным центрам, не были использованы).

2 Режим доступа: **http://www.btp.by**. Содержит разделы «Тренинги и семинары», «Курсы и обучение», «Репетиторы» и «Каталог компаний». В разделе «Каталог компаний» представлено 42 компании, предоставляющие услуги дополнительного образования взрослых.

→

Таблица 2. Предложение услуг дополнительного образования взрослых на сайте «Белорусский тренинговый портал» (раздел «Курсы и обучение», состояние на 25 сентября 2010 года)

Тема	Количество предложений	Предложение по городам						
		Минск	Брест	Витебск	Гомель	Гродно	Могилев	Другие города
Дизайн	78	23	2	2	2	2	6	41
Декоративно-прикладное творчество	10	7						3
Иностранные языки	113	23	3	2	3	3	23	56
Информационные технологии	29	20				9		
Компьютер и интернет	81	53	1	1	1	4	2	19
Красота и здоровье	167	44	5	7	9	9	5	88
Курсы вождения	27	17	1	4	2	1	2	0
Личная эффективность	15	15	0	0	0	0	0	0
Маркетинг	68	6	2	2	4	4	3	47
Менеджмент	34	8	1	1	1	1	1	21
Продажи и работа с клиентами	29	19	2	2	2	2	2	0
Экономика, бух. учет, финансы	78	23	2	2	2	4	3	42
Гостиничный и ресторанный бизнес	69	43	1	1	1	1	1	21
Другие курсы	79	75	1	1	1	1	0	0

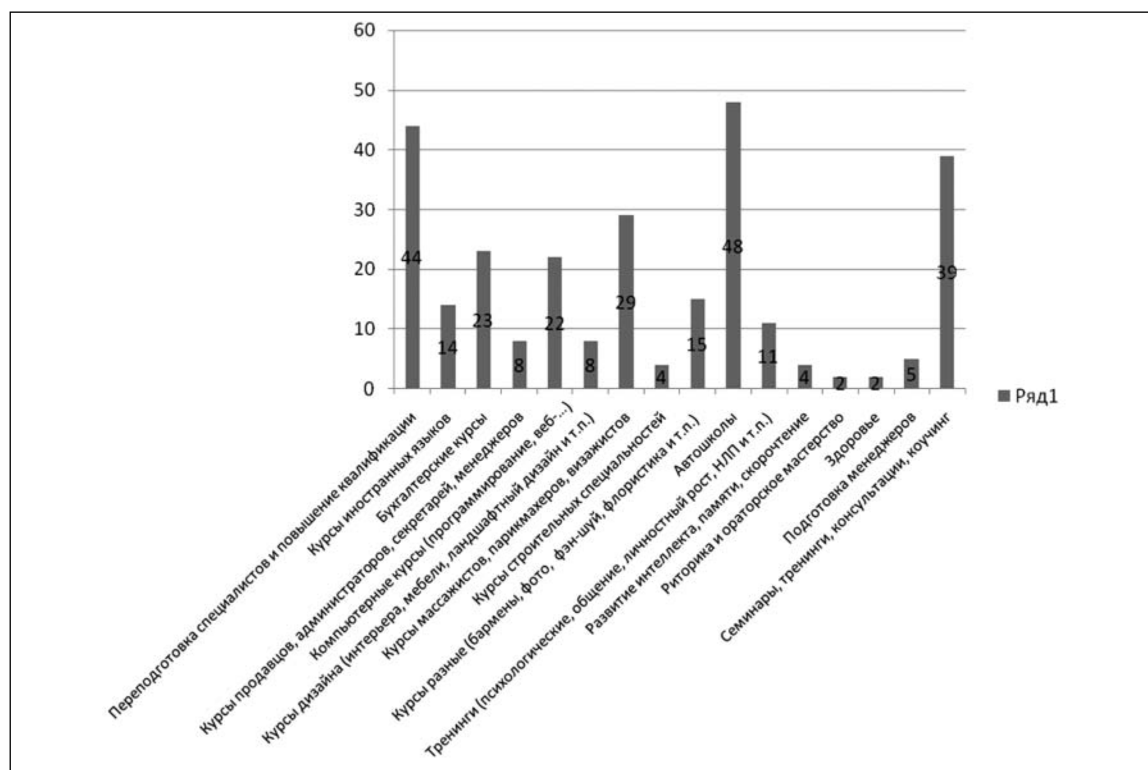


Рис. 2. Предложение услуг дополнительного образования взрослых на сайте ОБРАЗОВАНИЕ.by (раздел «Каталог образовательных услуг»)

2 Распределение предложений услуг дополнительного образования по темам. Наибольшее количество предложений связано с курсами, обучающими новым навыкам. Выбор разработчиками каталогов, а также компаниями, размещающими в каталоге предложение об услуге, категорий (по темам и по формам обучения) значительно варьируется на разных сайтах. Одни и те же мероприятия часто бывают отнесены сразу к нескольким категориям (например: личная эффективность — бизнес-образование — менеджмент — маркетинг — продажи) (**см. рис. 2–4**).



Рис. 3. Предложение услуг дополнительного образования взрослых на сайте «Белорусский тренинговый портал» (категории «Семинары, тренинги»)

3 Представленность организаций из разных секторов общества. В ходе исследования было проанализировано предложение услуг дополнительного образования взрослых на сайте «Желтые страницы Беларуси» (Разделы «Образование — Повышение квалификации и переподготовка специалистов» и «Курсы»). Анализ этого интернет-каталога ясно свидетельствует о том, что наиболее активно продвижением своих услуг в интернете занимаются организации-провайдеры услуг дополнительного образования взрослых из коммерческого сектора (**см. рис. 5**).



Рис. 4. Предложение услуг дополнительного образования взрослых на сайте «Белорусский тренинговый портал» (категория «курсы и обучение»)

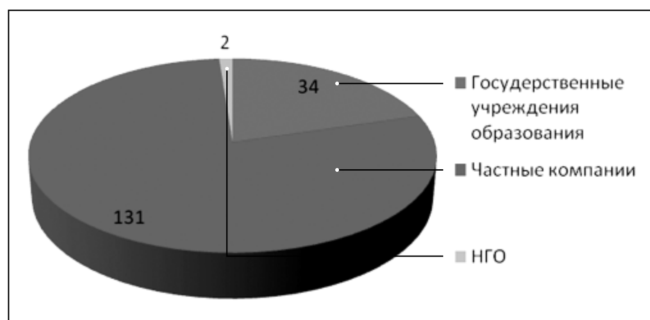


Рис. 5. Предложение услуг дополнительного образования взрослых на сайте «B2B.BY — Желтые страницы Беларуси» (Разделы: «Образование — Повышение квалификации» и «Переподготовка специалистов и Курсы»). Режим доступа: http://www.b2b.by, состояние на 25 августа 2010 года.

Была проанализирована также база данных специализированного портала общественных организаций Беларуси http://ngo.by. Так как большинство общественных объединений Беларуси осуществляют свою деятельность по нескольким направлениям, то получение сведений относительно количества услуг дополнительного образования взрослых по базе данных портала ngo.by представило определенную сложность.

Число всех общественных организаций в категории[3] «образование, просвещение, воспитание» по данным портала ngo.by на начало 2010 года составляло 424 организации. Если брать во внимание тот факт, что в данный показатель включены региональные представительства и филиалы многих организаций, имеющих республиканский статус, то их реальное номинальное количество будет в разы меньше, речь можно вести буквально о паре сотен организаций.

Однако и анализ этих данных, который приведен на самом портале, позволяет сделать тот же вывод относительно общественных организаций, оказывающих услуги дополнительного образования взрослых, что и относительно государственных и коммерческих: организации, предлагающие услуги дополнительного образования взрослых, сосредоточены в основном в столице. 91,10% республиканских общественных организаций и 88,89% международных общественных организаций находится в Минске. Минск можно также назвать «столицей третьего сектора» Беларуси и потому, что около половины всех общественных объединений республики (47,73%) находится здесь, вместе с Минской областью эта цифра составляет 54,45%. В таком направлении деятельности, как «образование, просвещение, воспитание», в Минске работает около 18,6% от числа всех ОО. →

3 Режим доступа: http://www.ngo.by/database/ngo

В регионах Беларуси процентное соотношение общественных организаций в категории «образование, просвещение, воспитание» к общему числу ОО выглядит следующим образом:

- Минская область (19,5 %)
- Гомель и Гомельская область (13,6)
- Брест и Брестская область (14,91 %)
- Гродно и Гродненская область (17,5 %)
- Могилев и Могилевская область (14,06 %)
- Витебск и Витебская область (18,84 %).[4]

Рис. 6. Уровень образования специалистов (в % от числа опрошенных)

2.2. Опрос экспертов

Первый блок вопросов, заданных экспертам во время проведения интервью, касался уровня их подготовки для работы в сфере дополнительного образования взрослых. Как показало исследование, подавляющее большинство опрошенных экспертов (97,5%), работающих в этой сфере, имеют высшее образование, почти четверть из их числа — 23,7% — являются обладателями ученых степеней. Самое большое число специалистов с учеными степенями работает в государственных организациях — 53,6%, наименьшее — в коммерческих (4,2%) (**см. рис. 6**).



Подавляющее большинство специалистов во всех трех секторах имеют гуманитарное образование (46,2%); второе ранговое место принадлежит экономическому профилю (15,0%); третье — естественно-научному (13,8%).

Как показал анализ полученных данных, только у половины экспертов (51,2%) направление, которое они курируют в сфере дополнительного образования, **соответствует специальности, полученной в вузе.** Еще треть респондентов (33,8%) указали на то, что имеется частичное соответствие между полученной в вузе специальностью и сферой их сегодняшней профессиональной деятельности. В наибольшей степени соответствие между профессиональной деятельностью на современном этапе и полученной специальностью наблюдается у специалистов, работающих в государственном секторе (**см. рис. 7**).

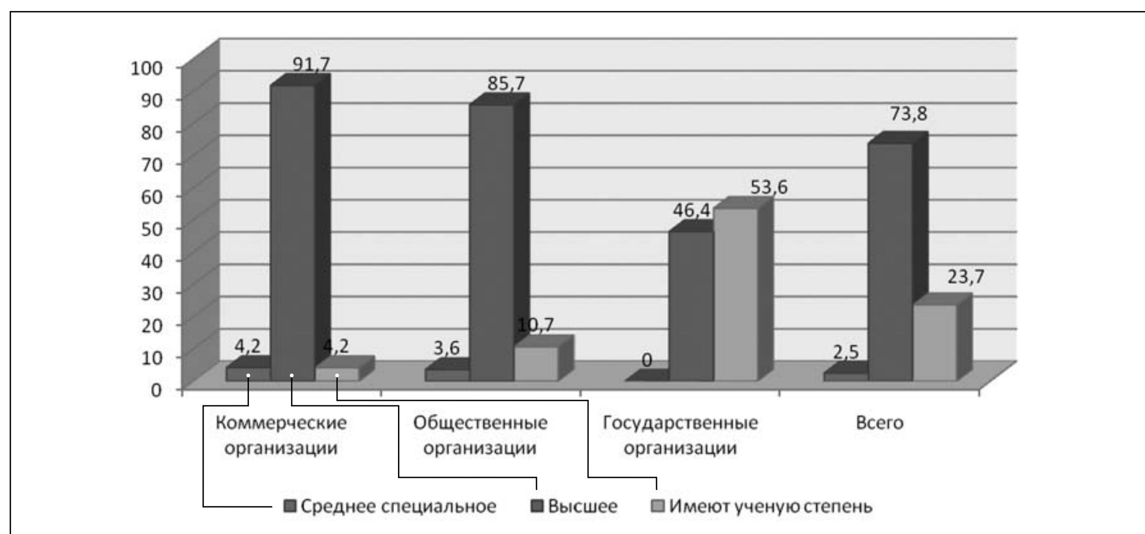


Рис. 7. Соответствие профиля образования современной деятельности эксперта (в % от числа опрошенных)

[4] Источник: http://ngo.by/monitoring/analytics/fields-of-activity/d69abe6dfae7a67c.html

В такой ситуации не удивительно, что подавляющее большинство экспертов (92,5%) убеждены, что для работы в сфере образования взрослых необходима дополнительная подготовка. Причем положительный ответ на этот вопрос дали все представители коммерческих организаций (100%), 96,4% экспертов, представляющих общественные организации, и 82,1% — государственные.

Вместе с тем, по данным исследования, только половина опрошенных экспертов (50,7%) **испытывает потребность в дополнительных знаниях** для работы в сфере образования взрослых. Причем в меньшей степени эта потребность выражена у представителей государственного сектора. О необходимости дополнительных знаний для работы заявили только около трети опрошенных экспертов из этой группы (32,0% против 56,5% экспертов из числа респондентов частного сектора и 63,0% — общественного).

Между тем, лишь менее двух третей опрошенных (61,6%) проходили специальную подготовку для работы в сфере образования взрослых. Наибольшее число экспертов, имеющих специальную подготовку для работы на рынке образовательных услуг для взрослых, представлено в общественном секторе — 78,6%, а наименьшее — в государственном — 43,5%. В коммерческих организациях таких специалистов, по данным проведенного интервью, — 59,1%. Таким образом, анализ полученных данных свидетельствует о том, что многие эксперты государственного сектора в наибольшей степени полагаются на знания, полученные в вузе и собственный профессиональный опыт, тогда как специалисты частного и общественного секторов указывают на необходимость дополнительного образования. Такая ситуация может быть объяснена тем, что в государственной сфере значительно большее число специалистов работает в соответствии со специальностью, полученной в высшем учебном заведении, и, следовательно, уже имеет необходимую подготовку. Однако можно сделать и предварительный вывод о том, что общественный и коммерческий сектора предъявляют более серьезные требования к своим специалистам. В любом случае, причины сложившейся ситуации могут лежать в различных плоскостях и требуют углубленного изучения.

Наиболее распространенными формами **повышения квалификации,** в которых им приходилось принимать участие, эксперты называют учебу в высших учебных заведениях, тренинги и семинары в частных образовательных центрах, курсы повышения квалификации, стажировки и семинары в государственных учреждениях образования. Как показывает анализ полученных данных, существует явная зависимость формы повышения квалификации от сферы работы эксперта. Так, для представителей государственного сектора в наибольшей степени характерно повышение квалификации в традиционных формах (соответствующие курсы, семинары, стажировки) в государственных учреждениях образования. Для представителей общественного сектора в большей мере свойственно повышать квалификацию в частных образовательных центрах. Эксперты из числа представителей коммерческих организаций представляют промежуточную позицию (**см. табл. 3**).

Таблица 3. Формы повышения квалификации экспертов (в % от числа ответивших)

Формы повышения квалификации	Частные	Общественные	Государственные	Всего
1. Учеба в вузе	50,0	40,7	36,0	42,1
2. Семинары в государственных учреждениях образования	20,8	11,1	48,0	26,3
3. Семинары в частных образовательных центрах	29,2	44,4	8,0	27,6
4. Тренинги в государственных учреждениях образования	16,7	11,1	4,0	10,5
5. Тренинги в частных образовательных центрах	50,0	81,5	8,0	47,4
6. Стажировки	25,0	29,6	20,0	25,0
7. Курсы повышения квалификации	20,8	11,1	52,0	27,6
8. Другие	–	11,1	–	3,9
9. Не участвовал(а)	25,0	–	4,0	9,2

Как видно из приведенных в таблице данных, в коммерческом секторе четверть респондентов (25,0%) не принимали участия в формах повышения квалификации. Это может служить еще одной причиной того, что наибольшее число экспертов именно из этой группы заявляют, что им необходима дополнительная профессиональная подготовка.

Знания, полученные при обучении и повышении квалификации во всех представленных выше формах, вызывают неоднозначную оценку специалистов. Большинство участников опроса говорят о том, что эти знания лишь частично могут быть использованы в практике их работы. Наиболее высокие оценки получили такие формы повышения квалификации, как стажировки и тренинги. Значительную помощь в практике работы оказывают и курсы повышения квалификации. Кроме того, полученные данные свидетельствуют о том, что специалисты, работающие на рынке образовательных услуг для взрослых, в незначительной степени рассчитывают на самоподготовку и собственный опыт (**см. табл. 4**).



Таблица 4. Степень применения знаний, полученных при обучении и повышении квалификации в практике работы экспертов (в % от числа ответивших)

Формы повышения квалификации	**В полной мере**	**Лишь частично**	**Знания абстрактны, их трудно применить на практике**
1. Учеба в вузе	20,0	33,8	36,2
2. Семинары в государственных учреждениях образования	18,8	31,2	8,8
3. Семинары в частных образовательных центрах	13,8	16,2	3,8
4. Тренинги в государственных учреждениях образования	6,2	11,2	3,8
5. Тренинги в частных образовательных центрах	26,2	20,0	2,5
6. Стажировки	25,0	32,5	2,5
7. Курсы повышения квалификации	18,8	20,0	1,2
8. Собственный опыт и самоподготовка	6,0	8,8	–

Второй блок вопросов, поставленных в ходе интервьюирования экспертов, был направлен на выявление особенностей профессиональной деятельности организаций, работающих в сфере образования взрослых. Как показал анализ полученных данных, **наиболее распространенными формами обучения** для образовательных организаций всех трех секторов являются семинары (75,9%), тренинги (59,5%) и краткосрочные курсы (44,3%). Однако существует определенная зависимость формы предоставляемых услуг от типа организации (коммерческая, общественная, государственная). Анализ ответов, полученных на этот вопрос, позволяет сделать вывод о сближении форм работы государственных и частных организаций при наличии существенных особенностей в формах работы общественных организаций. Так, например, для общественных организаций в большей степени, чем для государственных и коммерческих, характерно использование в работе таких форм деятельности, как семинары и тренинги, при незначительном внимании к краткосрочным курсам и переобучению (**см. рис. 8**).

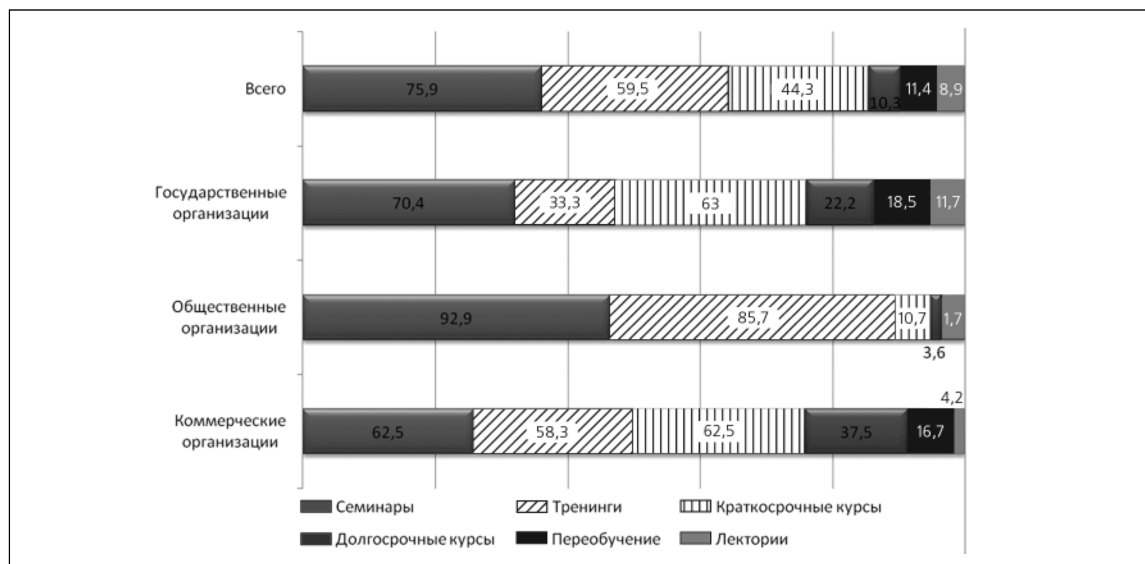


Рис. 8. Формы обучения организаций различных типов (в % от числа ответивших)

Наиболее **перспективными территориями для деятельности** своей организации подавляющее число экспертов (87,2%) называют крупные города. Малые и средние города считают перспективными для организации своей деятельности почти две трети опрошенных экспертов (64,1%). Сельские населенные пункты в качестве поля своей деятельности рассматривает незначительное число экспертов (14,1%).

В этом вопросе опять-таки наблюдаются существенные расхождения в оценках перспектив той или иной территории в зависимости от типа организации. Так, крупные города оценивают в качестве перспективных территорий 94,2% представителей частных организаций, 85,2% — государственных и 74,1% — общественных. Примерно такое число респондентов (77,8%), представляющих общественные организации, положительно оценивают для развития своей

деятельности малые и средние города (против 50,0% представителей коммерческих организаций и 63,3% – государственных). Следует отметить, что эксперты, представляющие государственные организации, вообще не видят перспектив для своей деятельности в сельской местности. Невысокие оценки сельских территорий наблюдаются и у экспертов, которые представляют частные организации (видят здесь перспективы только 8,3% респондентов). Вместе с тем значительно большее число специалистов общественного сектора (33,3%) оценивают эти территории как перспективные для своей работы.

В ходе проведения интервью экспертам был задан и вопрос о том, какие направления, в рамках деятельности своего учреждения, они видят наиболее перспективными для развития организации. Более половины респондентов (51,3%) от общего числа участников опроса наиболее **перспективным направлением работы** назвали тренинги, повышающие профессиональные качества или шансы на рынке труда. Второе ранговое место (44,9%), по оценкам экспертов, заняли курсы, обучающие новым навыкам, третье – тренинги, повышающие гражданскую компетентность (41,0%). Далее в порядке убывания следуют психологические семинары (35,9%), курсы повышения квалификации (33,5%), тренинги личностного роста (32,1%), молодежные или волонтерские лагеря (19,2%), обучение культуре тела (3,8%) и духовным практикам (1,3%).

Анализ ответов, полученных на этот вопрос, в разрезе трех представленных в исследовании секторов показал значительные расхождения мнений экспертов о перспективных направлениях деятельности в зависимости от их принадлежности к государственной, частной или общественной организации (**см. табл. 5**).

Таблица 5. Направления деятельности, наиболее перспективные, по мнению респондентов, для развития их организации (в % от числа ответивших)

Направления деятельности	Частные	Общественные	Государственные	Всего
Психологические семинары (повышение уверенности в себе, способы эффективного общения, как общаться с противоположным полом, как решать конфликты в семье, воспитание детей, как заработать больше денег и т.д.)	39,1	28,6	40,7	35,9
Тренинги, повышающие профессиональные качества или шансы на рынке труда (как пройти собеседование, как провести переговоры, бизнес-тематика и т.д.)	60,9	32,1	63,0	51,3
Обучение духовным практикам (медитации, дыхательные практики и т.д.)	4,3	–	–	1,3
Культура тела (йога, боевые искусства, танцы и т.п.)	8,7	3,6	–	3,8
Тренинги личностного роста	43,5	28,6	25,9	32,1
Тренинги, повышающие гражданскую компетентность (защита прав потребителя, демократия, экология, права человека и т.д.)	–	82,1	33,3	41,0
Кружки или клубы по интересам	4,3	39,3	14,8	20,5
Курсы, обучающие новым навыкам (компьютерные курсы, иностранный язык, ландшафтный дизайн и т.п.)	65,2	25,0	48,1	44,9
Курсы повышения квалификации	39,1	14,3	48,1	33,3
Молодежные или волонтерские лагеря (археология, изучение языков, охрана памятников культуры или окружающей среды)	–	42,9	11,1	19,2

Анализ приведенных в таблице данных позволяет сделать вполне закономерный вывод о том, что государственные организации в большей степени ориентированы на традиционную тематику, в той или иной степени связанную с профессиональным обучением и(или) переподготовкой (тренинги, повышающие профессиональные качества или шансы на рынке труда (63,0%); курсы, обучающие новым навыкам (48,1%); курсы повышения квалификации (48,1)). На наш взгляд, это связано с тем, что государственные образовательные учреждения на протяжении многих лет работают именно по этим направлениям и имеют необходимую базу для оказания образовательных услуг в этих сферах.

Для коммерческих образовательных организаций, по мнению представителей этой группы, наиболее перспективными направлениями деятельности являются курсы, обучающие новым навыкам (65,2%); тренинги, повышающие профессиональные качества или шансы на рынке труда (60,9%); тренинги личностного роста (43,5%). Несмотря на схожесть этих оценок с мнениями, высказанными представителями государственного сектора, причины таких оценок данной группы экспертов, на наш взгляд, несколько иные и связаны, в первую очередь, с возможностью получения стабильного дохода от своей деятельности.

Представители общественных организаций полагают, что наиболее перспективными для их деятель- 

ности являются темы, направленные на повышение социальной активности граждан (тренинги, повышающие гражданскую компетентность (82,1%); молодежные или волонтерские лагеря (42,9%); кружки или клубы по интересам (39,3%)). Высказанные экспертами этой группы оценки вполне увязываются с целями и задачами деятельности общественных организаций.

Среди **наиболее перспективных форм обучения** в рамках деятельности организации эксперты назвали семинары (81,2%), тренинги (66,2%) и краткосрочные курсы (53,8%). Иные формы обучения получили гораздо более низкие оценки (**см. рис. 9**).

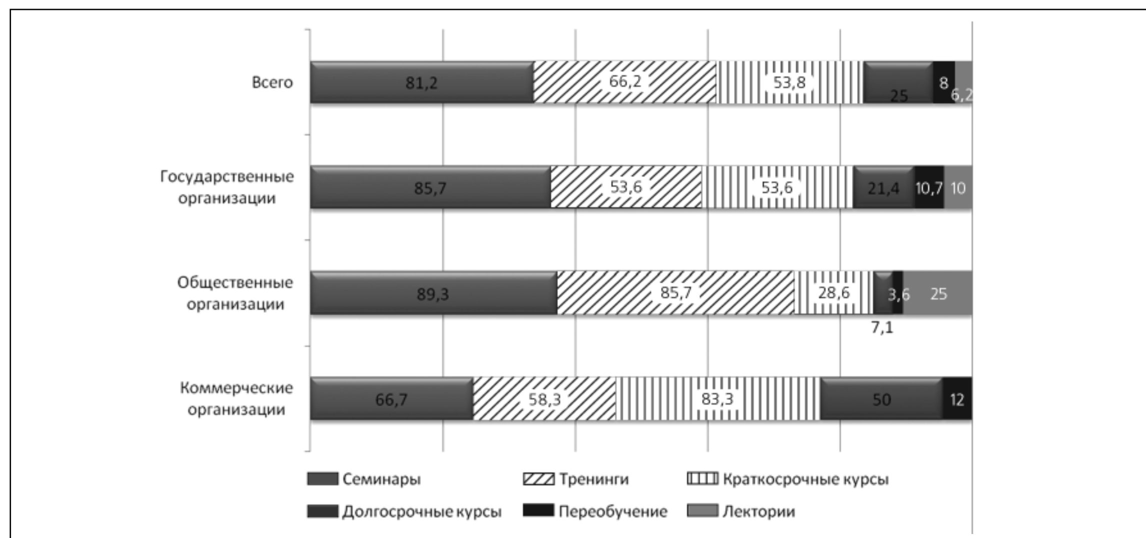


Рис. 9. Наиболее перспективные, по оценкам экспертов, формы обучения (в % от числа ответивших)

Анализ приведенных на рисунке данных показывает, что частные организации видят перспективы в таких формах работы, как краткосрочные курсы (83,3%) и семинары (66,7%). Общественные организации в большей степени ориентируются на семинары (89,3%) и тренинги (85,7%); государственные — на семинары (85,7%), тренинги и краткосрочные курсы (53,6%). В частном секторе перспективы видят и в такой форме предоставления услуг дополнительного образования, как долгосрочные курсы (50,0%). Эту же форму деятельности, наряду с лекториями в качестве перспективной называют и представители государственных организаций (соответственно 21,4% и 25,0%). В целом же можно сказать, что государственные и частные учреждения ориентированы на использование в работе в той или иной степени всех перечисленных выше форм предоставления образовательных услуг, в то время как в общественных организациях преобладают лишь семинары и тренинги.

Наиболее **предпочтительным механизмом выбора направления деятельности** их организации эксперты назвали изучение спроса потенциальных потребителей. Такой ответ дали почти три четверти респондентов (73,8%). Значительное число респондентов (67,5%) указали такой фактор выбора направления работы, как ориентация на миссию, концепцию деятельности своей организации. Треть респондентов (33,8%) из общего числа экспертов ответили, что в своей деятельности ориентируются на возможность коммерческого успеха.

Строят свою деятельность на основе изучения спроса 87,5% частных организаций и несколько меньшее число общественных и государственных (67,9% в той и другой группе экспертов). Для частных организаций, что вполне естественно, в большей степени характерна ориентация на коммерческий успех (75,0% против 28,6% в государственных организациях и 3,6% — в общественных). Одновременно для общественных организаций первостепенным мотивом выбора направления работы является миссия и концепция их деятельности (92,9% против 66,7% частных и 42,9% государственных учреждений). Для четверти экспертов, представляющих государственные организации (25,0%) немаловажным фактором для выбора направления деятельности являются указания вышестоящих организаций (**см. табл. 6**).

Таблица 6. Факторы выбора направления деятельности организации (в % от числа ответивших)

Факторы	Частные	Общественные	Государственные	Всего
На основании изучения спроса и потребностей потенциальных потребителей	87,5	67,9	67,9	73,8
На основании указаний вышестоящей организации	4,2	7,1	25,0	12,5
На основании миссии, концепции деятельности нашей организации	66,7	92,9	42,9	67,5
Исходя из возможности коммерческого успеха	75,0	3,6	28,6	33,8

Для изучения спроса на образовательные услуги в организациях всех трех секторов используются различные методы, самым популярным из которых является анкетный опрос потенциальных потребителей (44,4%). Второе ранговое место занимает анализ статистической информации (38,9%), третье — маркетинговые исследования рынка образовательных услуг (29,2%). При этом на анкетные опросы в большей степени ориентируются общественные (61,5%) и государственные (50,0%) организации (против 18,2% в частных). Маркетинговые исследования для изучения спроса на образовательные услуги гораздо чаще других используют коммерческие организации (59,1% против 20,8% в государственных организациях и 11,5% — в общественных). Частные учреждения также чаще, чем государственные и общественные, обращаются к анализу статистики (50,0% против 37,5 и 30,8% соответственно).

Всегда ориентируются в своей деятельности на **работу с конкретными целевыми группами,** по оценкам экспертов, чуть менее двух третей организаций (63,6%). Еще около четверти респондентов (23,4%) указали на то, что ориентируются на работу с конкретными целевыми группами при реализации отдельных программ и проектов. Лишь незначительное число экспертов (13,0%) признались, что их организации не имеют четких ориентиров на какие-либо группы потенциальных потребителей их услуг. Причем отсутствие ориентации на целевые группы в большей степени свойственно для коммерческих организаций (36,4%). Вместе с тем, общественные организации больше других ориентируются на работу с целевыми группами (**см. рис. 10**).



Рис. 10. Ориентация на целевые группы в деятельности организаций (в % от числа опрошенных)

В своей работе, по оценкам экспертов, их организации в большей степени ориентированы на людей с высшим образованием. Такой ответ дали 64,9% из числа опрошенных специалистов. Привлекательную целевую аудиторию для организаций, оказывающих образовательные услуги, составляет молодежь. На работу с этой группой ориентируют свою деятельность, по оценкам экспертов, почти половина организаций (47,3%). Третье ранговое место в иерархии целевых групп принадлежит специалистам со средним образованием. На эту аудиторию в своей деятельности ориентируется 36,5% организаций.

В этом вопросе вновь прослеживается существенная зависимость ориентации на ту или иную целевую группу в зависимости от типа организации (**см. табл. 7**).

Таблица 7. Ориентация деятельности организаций на целевые группы (в % от числа ответивших)

Целевая группа	Частные	Общественные	Государственные	Всего
1. Специалисты с высшим образованием	89,5	42,9	70,4	64,9
2. Специалисты со среднеспециальным образованием	73,7	28,6	18,5	36,5
3. Незанятое население	31,6	14,3	14,8	18,9
4. Сельское население	–	21,4	–	8,1
5. Люди с ограниченными возможностями	5,3	21,4	7,4	12,2
6. Женщины	21,1	21,4	7,4	16,2
7. Пенсионеры	5,3	7,1	3,7	5,4
8. Молодежь	31,6	75,0	29,6	47,3
9. Абитуриенты	21,1	10,7	25,9	18,9
10. Корпоративные клиенты и т.д.	36,8	7,1	11,1	16,2

Как видно из приведенных в таблице данных, привлекательной аудиторией для организаций всех трех секторов являются специалисты с высшим и средним образованием, а также молодежь. Однако более детальный анализ данных показывает, что ориентация на ту или иную целевую группу в работе организации напрямую зависит от целей и задач ее деятельности. Так, например, для государственных учреждений образования свойственна большая, по сравнению с другими двумя группами, ориентация на работу с абитуриентами, а для коммерческих организаций — с корпоративными клиентами. Следует также отметить и такую выявленную особенность, как то, что для частных и государственных организаций свойственно ориентироваться на несколько больших, наиболее перспективных, с точки зрения их привлечения в систему образования, групп. В то же время в деятельности общественных организаций нет явно выраженной ориентации на несколько перспективных целевых групп. Они строят свою работу с учетом потребностей различных групп населения. Об этом свидетельствует, например, тот факт, что общественные организации единственные из трех анализируемых групп, ориентируются в своей деятельности на сельское население.

Стандарты оказания образовательных услуг существуют в 57,0% от общего числа исследуемых организаций. Из них: в 69,6% частных организаций, 60,7% — государственных и 42,9% — общественных. В подавляющем большинстве случаев (73,9%) такие стандарты формирует само учреждение образования, гораздо реже — вышестоящая организация (28,3%). Стандартами для оказания образовательных услуг, сформированными международными организациями и организациями-партнерами из Беларуси, пользуются их учреждения, по мнению экспертов, крайне редко (17,4% и 6,5% соответственно).

Для государственных учреждений в большей степени, чем для двух других типов организаций, свойственно опираться на образовательные стандарты, сформированные вышестоящей организацией и на международные стандарты (**см. табл. 8**).

Таблица 8. Разработка стандартов оказания образовательных услуг (в % от числа опрошенных)

Стандарты разрабатывает:	Частные	Общественные	Государственные	Всего
1. Вышестоящая организация	20,0	7,1	47,1	28,3
2. Непосредственно сама организация	80,0	78,6	58,8	73,9
3. Организация-партнер из Беларуси	–	7,1	5,9	6,5
4. Международная организация	–	7,1	23,5	17,4

Третий блок вопросов экспертного интервью был посвящен анализу взаимодействия организации с внешней средой. С деятельностью других общественных организаций по обучению специалистов в сфере образования взрослых хорошо знакомы 37,5% экспертов, слышали о такой деятельности, но не знакомы подробно — 36,5%, не знакомы — 20,0% респондентов. С деятельностью коммерческих организаций в этой сфере хорошо знакомы 21,2% экспертов, слышали о такой деятельности, но не знакомы подробно — 42,5%, не знакомы — 26,2% опрошенных (международных, соответственно — 27,5%, 37,5%, 20,0%). Таким образом, наибольшую степень осведомленности эксперты проявляют по вопросу деятельности общественных организаций, работающих в сфере образования взрослых, наименьшую — коммерческих. Приходилось принимать личное участие в программах обучения специалистов в сфере образования взрослых, организованных общественными, коммерческими и/или международными организациями 28,8% экспертов.

Ответили, что они активно сотрудничают с государственными учреждениями и организациями, работающими в сфере образования взрослых 35,0% экспертов, с общественными — 37,5%, с коммерческими — всего лишь 10,0% опрошенных (**см. рис. 11**).

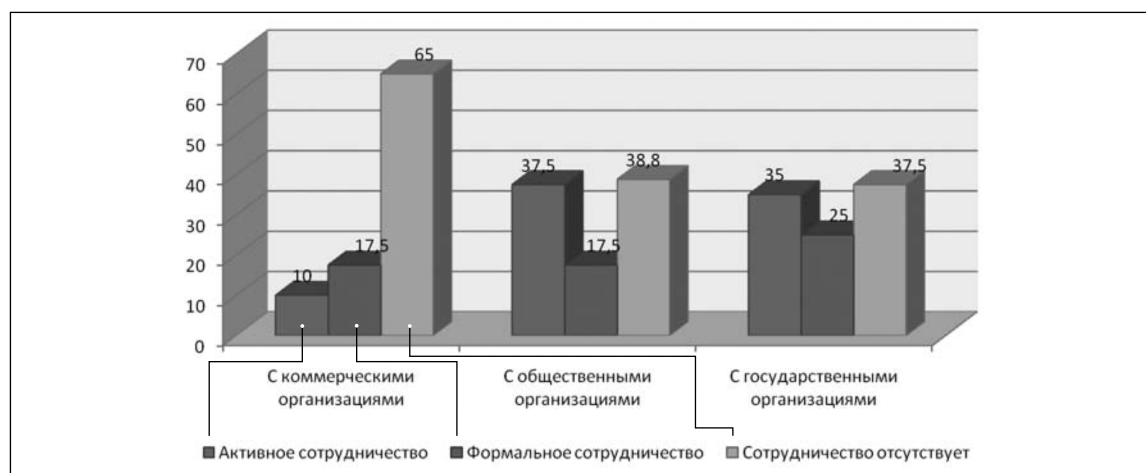


Рис. 11. Степень сотрудничества с иными организациями, работающими в сфере образования взрослых (в % от числа ответивших)

Осведомлена о существовании сетей организаций образования взрослых в Республике Беларусь всего одна пятая часть экспертов (20,8%). Подавляющее большинство респондентов, давших положительный ответ на этот вопрос, работает в общественном секторе (44,0% против 12,0% — в государственном и 4,5% — в частном). Убеждены, что такие сети необходимы, поскольку позволяют повысить качество предоставляемых услуг и облегчают решение многих профессиональных проблем 82,9% респондентов. 17,1% экспертов придерживается противоположной точки зрения, полагая, что все организации, работающие в данной сфере, являются конкурентами.

Знают о существовании международных сетей и ассоциаций в сфере образования взрослых всего лишь 11,3% экспертов. Вместе с тем, считают, что для белорусских организаций крайне полезным станет использование зарубежного опыта 87,8% экспертов. Еще 9,5% опрошенных считают, что зарубежный опыт можно использовать лишь частично и всего лишь 2,7% респондентов убеждены, что международный опыт практически не применим в нашей стране. Причем, наибольшее число сторонников использования зарубежного опыта представляют общественные организации (96,4% убеждены в высокой степени полезности международного опыта, еще 3,6% — в его частичной пользе). Больше всего экспертов, уверенных в невозможности применить зарубежный опыт в Беларуси представляют государственный сектор — 9,1%.

Постоянно сотрудничают с зарубежными партнерами 40,0% организаций, в которых работают эксперты. Четверть организаций (24,0%) принимают участие в международных программах и проектах время от времени. Вместе с тем, более одной трети организаций (36,0%) не участвуют в международных проектах. Наиболее активно с зарубежными партнерами на постоянной основе сотрудничают общественные организации (75,0%), в меньшей степени осуществляют такое сотрудничество коммерческие организации (13,0%) (**см. рис. 12**).

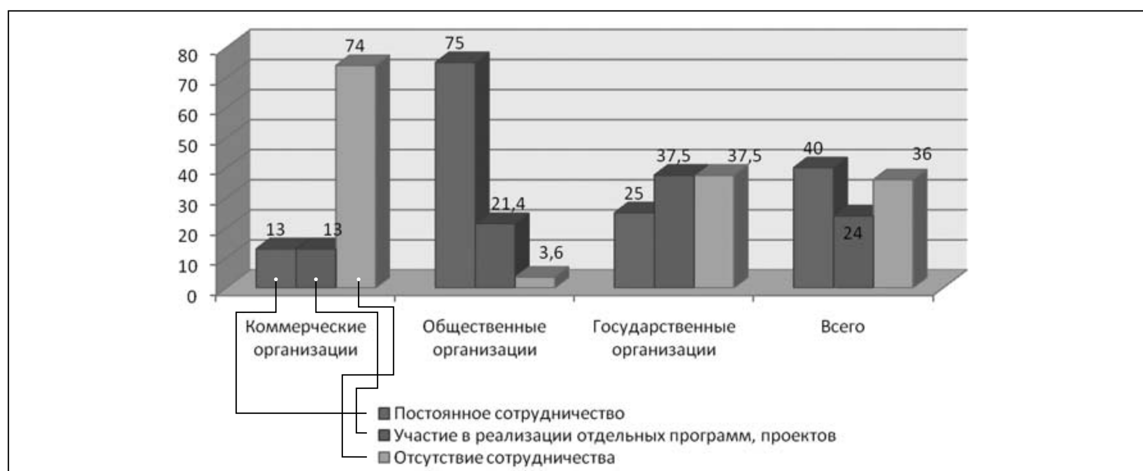


Рис. 12. Степень сотрудничества организаций с зарубежными партнерами (в % от числа опрошенных)

Эксперты преимущественно положительно оценивают характер отношений, сложившихся между их организацией и иными общественными организациями, социальными институтами (**см. табл. 9**).

Таблица 9. Характер отношений организации эксперта с иными общественными организациями, социальными институтами (в % от числа опрошенных)

Общественные организации, социальные институты	Характер отношений			
	Сотрудничество	Безразличные	Напряженные	Затрудняюсь ответить
1. Государственные организации, оказывающие образовательные услуги	48,8	32,5	7,5	10,0
2. Общественные объединения и организации, оказывающие образовательные услуги	50,0	26,2	–	21,2
3. Частные образовательные центры	5,0	51,2	3,8	22,5
4. Международные организации	43,8	26,2	1,2	26,2
5. Органы власти и управления	32,5	33,8	15,0	15,0
6. СМИ	47,5	32,5	–	16,2

→

Анализ приведенных в таблице данных позволяет сделать вывод о том, что наибольшей степенью напряженности, по мнению экспертов, характеризуются отношения их организации с органами власти и управления (15%), а безразличия – с частными образовательными центрами (51,5%). Обращает на себя внимание тот факт, что значительное число респондентов затруднилось определить характер отношений своей организации с международными, общественными и частными организациями, оказывающими образовательные услуги. Такое положение дел косвенно подтверждает вывод о том, что между различными секторами и образовательными организациями не существует отлаженной системы взаимодействий.

Пятый блок вопросов экспертного интервью был направлен на выявление оценок респондентами перспектив для развития сферы образования взрослых в Беларуси и их собственных профессиональных перспектив. По мнению экспертов, наибольшие проблемы для развития сферы образования взрослых в Республике Беларусь создают сложности с финансированием. Более двух третей респондентов (67,5%) указали именно на этот фактор. Пробелы в законодательстве указывают в качестве негативного фактора, отрицательно влияющего на развитие этой сферы, почти две трети экспертов (63,8%). Третье ранговое место в числе наиболее актуальных проблем для развития рынка образовательных услуг для взрослых в нашей стране занимают такие факторы, как равнодушие органов власти и управления к данной сфере и отсутствие в стране должной системы для подготовки андрагогов. Далее следуют такие причины, как отсутствие достаточного числа специалистов в данной сфере и разобщенность в деятельности организаций, работающих в сфере образования взрослых, затем – низкая потребность в подобного рода услугах в обществе (**см. рис. 13**).

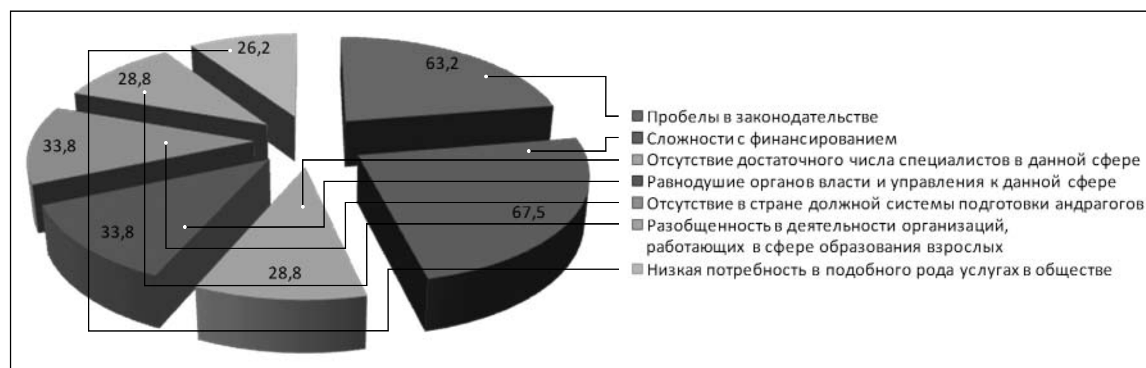


Рис. 13. Проблемы, наиболее актуальные для сферы образования взрослых (в % от числа ответивших)

Существенной зависимости ранжирования проблем от типа организации, в которой работает эксперт не выявлено.

Примерно также выглядит иерархия проблем, с которыми сталкиваются в своей работе эксперты и которые в наибольшей степени затрудняют деятельность их организаций. На первом ранговом месте – сложности с финансированием (70,0%), на втором – пробелы в законодательстве (51,2%), на третьем – равнодушие органов власти и управления к данной сфере (26,2%). Далее в порядке убывания следуют отсутствие достаточного числа специалистов и международных контактов (25,0% и 21,2% соответственно); низкий уровень взаимодействия с другими организациями и учреждениями, работающими в данной сфере (18,8%); высокая конкуренция и низкая потребность в подобного рода услугах в обществе (по 17,5%). Вместе с тем, в этом вопросе выявлена некоторая зависимость иерархии проблем от типа организации (**см. табл. 10**).

Как видно из приведенных в таблице данных, общественные организации гораздо чаще государственных и даже частных беспокоят вопросы финансирования и несовершенства законодательства, а также равнодушие властей. Одновременно общественные организации в гораздо меньшей степени, чем государственные и коммерческие, обеспокоены конкуренцией в этой сфере. У экспертов из числа представителей государственного и частного сектора большую степень обеспокоенности вызывает качество подготовки специалистов и отсутствие достаточного их числа. Представителей государственного сектора, больше чем других, также волнует отсутствие международных контактов.

Отдельный вопрос был посвящен выявлению степени собственной удовлетворенности экспертов условиями труда и возможными перспективами их профессиональной деятельности. Как показал анализ полученных данных, в большей степени эксперты всех трех групп не удовлетворены, или скорее не удовлетворены размером, заработной платы (соответственно 13,8% и 37,5%) и перспективой продвижения по службе (соответственно 6,2% и 46,2%). Полностью удовлетворены этими показателями лишь 5,0% и 11,2% экспертов соответственно.

Наибольшую степень удовлетворенности эксперты выражают по поводу уровня своей профессиональной подготовки, содержания и результатов своего труда. Этими показателями удовлетворены полностью соответственно 22,5%, 41,2% и 20,0% респондентов, а еще 62,5%, 42,5% и 60,0% соответственно – скорее удовлетворены, чем не удовлетворены.

Высокая степень удовлетворенности наблюдается и по вопросам престижности своей работы, а также условий труда и режима работы: удовлетворены и скорее удовлетворены этими показателями в целом 78,8% и 76,2% экспертов соответственно (**см. табл. 11**). Явной зависимости между степенью удовлетворенности экспертов различными составляющими профессиональной деятельности и типом организации не установлено.

Таблица 10. Проблемы, затрудняющие, по мнению экспертов, работу их организации (в % от числа ответивших)

Проблема	Частные	Общественные	Государственные	Всего
1. Пробелы в законодательстве	50,0	71,4	32,1	51,2
2. Сложности с финансированием	70,8	82,1	57,1	70,0
3. Отсутствие достаточного числа специалистов	37,5	14,3	25,0	25,0
4. Качество подготовки специалистов	4,2	14,3	28,6	16,2
5. Равнодушие органов власти и управления к проблемам организации	25,0	39,3	14,3	26,2
6. Низкий уровень взаимодействия с другими организациями и учреждениями, работающими в этой сфере	20,8	25,0	10,7	18,8
7. Высокая конкуренция	25,0	3,6	25,0	17,5
8. Отсутствие международных контактов	16,7	17,9	28,6	21,2
9. Низкая потребность в подобного рода услугах в обществе	12,5	17,9	21,4	17,5

Таблица 11. Степень удовлетворенности экспертов своей профессиональной деятельностью (в % от числа опрошенных)

Показатель удовлетворенности	Удовлетворен	Скорее удовлетворен, чем не удовлетворен	Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	Не удовлетворен
1. Престижность работы	33,8	45,0	16,2	–
2. Содержание труда	41,2	42,5	12,5	–
3. Условия труда и режим работы	25,0	51,2	13,8	5,0
4. Размер заработной платы	5,0	37,5	37,5	13,8
5. Результаты труда	20,0	60,0	13,8	1,2
6. Возможности повышения квалификации	17,5	60,0	13,8	2,5
7. Перспективы продвижения по службе	11,2	30,0	46,2	6,2
8. Уровень профессиональной подготовки	22,5	62,5	7,5	1,2

Несмотря на значительную степень обеспокоенности существующими проблемами, специалисты в целом положительно оценивают перспективы развития сферы образования взрослых в нашей стране. Так, 41,3% опрошенных экспертов заявили, что у этой сферы большие перспективы, еще 46,7% указали, что возможно слишком больших успехов и не удастся достигнуть, но в целом эта сфера будет развиваться стабильно. Не видят хороших перспектив для развития этой сферы лишь 12,0% участников исследования.

Существует явная зависимость мнений респондентов о перспективах развития сферы образования взрослых от типа их организации (**см. рис. 14**).



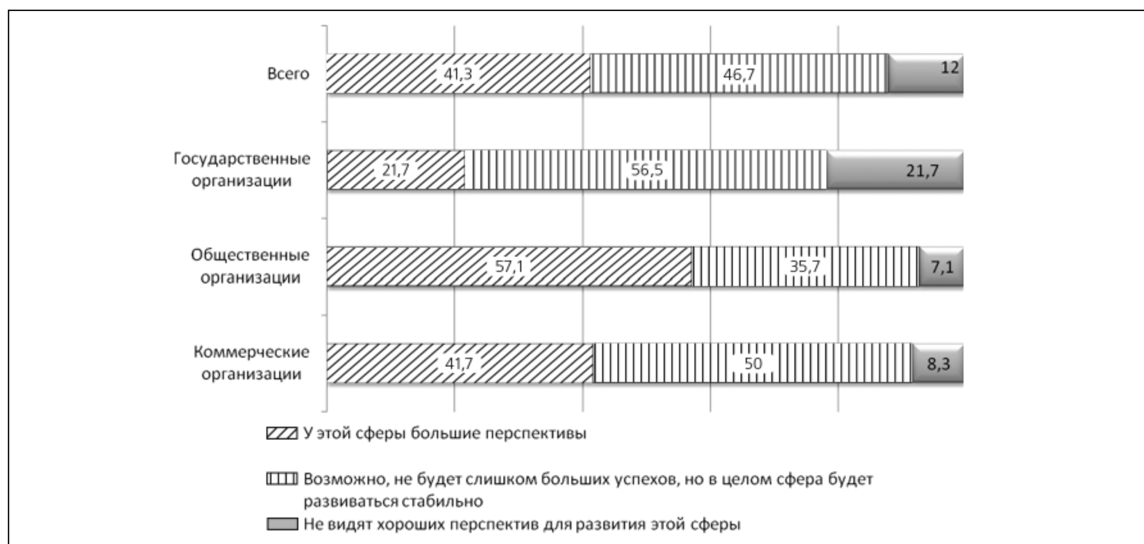


Рис. 14. Оценка экспертами перспектив развития сферы образования взрослых в стране (в % от числа опрошенных)

Анализ приведенных данных показывает, что наиболее пессимистично оценивают перспективы развития сферы образования взрослых представители государственных организаций — более одной пятой из их числа (21,7%) полагает, что у этой сферы нет хороших перспектив. Наибольшее число оптимистов представлено экспертами общественных организаций — 57,1% опрошенных из этой группы убеждены, что у сферы образования взрослых в нашей стране большие перспективы.

Выводы

Анализ данных, доступных в интернете, о предложении услуг дополнительного образования взрослых позволяет сделать следующие выводы:

1 Предложение услуг дополнительного образования взрослых сосредоточено в основном в Минске.

2 Жителям регионов более доступны курсы повышения квалификации, чем другие виды услуг дополнительного образования взрослых (семинары, тренинги и т.п.).

3 Частные компании-провайдеры услуг дополнительного образования взрослых проявляют наибольшую активность в продвижении своих услуг в интернете.

4 Наименее представлены в белорусских веб-каталогах общественные организации-провайдеры услуг.

Анализ данных, полученных в ходе интервьюирования экспертов, позволяет сделать несколько обобщающих выводов относительно ситуации в сфере дополнительного образования взрослых в Республике Беларусь:

1 Сфера дополнительного образования взрослых в Республике Беларусь находится на этапе своего становления. В основном она представлена разрозненными организациями, слабо взаимодействующими между собой и во многих случаях (особенно между секторами) не стремящихся к такому взаимодействию. Организации работают в основном в крупных городах и с наиболее перспективными целевыми группами по наиболее востребованным направлениям.

2 Государственные организации преимущественно продолжают традиции системы повышения квалификации, сложившейся еще в советские времена. Одновременно прослеживается и стремление к расширению спектра образовательных услуг в соответствии с реалиями сегодняшнего дня. В своей работе ориентируются на городское население и отдельные целевые группы.

3 Частные образовательные учреждения представляют собой наиболее закрытые организации, ориентированные скорее на получение стабильного дохода от своей деятельности, а не на активное развитие и сотрудничество с иными организациями подобного типа. В своей работе, как и государственные учреждения, ориентируются на горожан и отдельные целевые группы.

4 Наблюдается явная тенденция сближения государственных и коммерческих организаций в вопросах стратегии развития, форм и направлений деятельности при различии в целевых установках.

5 Общественные образовательные организации являются наиболее открытыми для сотрудничества, наиболее гибкими и мобильными в стратегии своего развития. В отличие от государственных и частных, они активно взаимодействуют с иными организациями, работающими в данной сфере, в том числе и с международными. В своей работе общественные организации ориентируются на все социальные группы и все территории.

6 Несмотря на существующие трудности, эксперты, работающие в сфере дополнительного образования взрослых считают, что у этой сферы в нашей стране имеются значительные перспективы. Существует множество направлений деятельности, которые требуют пристального внимания со стороны организаций, работающих в этой области (например, охват сельских территорий, включение в образовательную деятельность различных социально-демографических групп, развитие сетей организаций и т.п.). ■

Женская библия? или
Опыт работы с книгой К.П. Эстес «Бегущая с волками» в учебном кружке для женщин



Алена Величко



Книгу Клариссы Пинколы Эстес «Бегущая с волками» часто в интернете называют женской библией, но ее почитательницы вряд ли смогут перечислить одинаковые для всех десять заповедей женского счастья, потому что каждая находит что-то свое, используя книгу как проводник, белого кролика, за которым необходимо просто спуститься в кроличью нору своей души. Туда, где безумно интересно, и, конечно же, именно там спрятано все самое прекрасное и страшное, не разобравшись с которым дальше идти не получается.

Поэтичная и глубокая книга о внутреннем мире женщины находит отклик с первых страниц именно там, в terra incognita Ее Величества Души. И именно там, на ее просторах разворачиваются все сказки, с помощью которых Эстес, как сказительница со стажем, используя клубок ниток из недр юнгианского психоанализа, очень по-женски тонко и по-философски мудро распутывает петли на узорах многих женских судеб, расплетает колтуны в длинных волосах, сбившихся от долгих скитаний, и дает отдохнуть в объятиях Той, которая знает.[1]

И если ей довериться, то она расскажет о первозданной Дикой Женщине, полной добрых инстинктов, сострадательной созидательности и извечной мудрости. И этот исконный дух женщины, находящийся на грани вымирания под влиянием «цивилизующего» влияния общества, можно возродить.

Женщина с уникальным даром говорить на языке Души и ее книга

Когда профессор Кларисса Пинкола Эстес выходит выступать перед большой аудиторией, зал взрывается аплодисментами, приветствуя Женщину с большой буквы, чьи научные труды школы Юнга отвоевали ей место под солнцем науки, а книги на языке Души завоевали любовь многих миллионов читателей.

Исследуя в течение многих лет женские архетипы на основе древних мифов, легенд и сказок, Кларисса Эстес утверждает, что здоровая женщина в благополучном психофизическом состоянии похожа на волчицу. И если в обществе зачастую доминирует образ волчицы как хищной и коварной, то книга Эстес показывает другой образ внутренней волчицы — умеющей быть верной, преданно любить, отстаивать свои границы, четко знающей, чего она хочет и чувствующей



циклы своей жизни. «Женщины и волчицы родственны по своей природе: они пытливы, наделены огромной выносливостью и физической силой. Им свойственны глубокая интуиция, тщательная забота о потомстве, своем супруге и о сообществе в целом. Они искусно приспосабливаются к непрерывно меняющимся обстоятельствам, бывают неистовы в своей верности и необычайно отважны. Однако и те, и другие всегда

[1] «На юго-западе страны архетип старухи можно также истолковать как **La Que Sabe** — Та, Что Знает. Впервые я пришла к пониманию образа **La Que Sabe**, когда жила в горах Сангре-де-Кристо в штате Нью-Мексико…Старуха — Та, Что Знает, — живет в каждой из нас. Она цветет в глубинах женской души-психики, Ее обитель — в древней и неискоренимой дикой Самости, то место во времени, где встречаются дух женщины и дух волка, то место, где сливаются ум и инстинкт, где сокровенная жизнь женщины находит ее земную жизнь. Это то место, где обмениваются поцелуями Я и Ты, где женщины, полные задора, бегают с волками.» К. П. Эстес «Бегущая с волками». «София», 2007.





подвергались травле, притеснениям и лживым обвинениям в ненасытности, неискренности и чрезмерной агрессивности; считалось, что они менее достойны, чем их гонители. Они превратились в объекты охоты для тех, кто мечтает очистить не только лесные чащи, но и дикие уголки души — истребить инстинктивное так, чтобы от него не осталось и следа..»[2] Если в женщине волчица не задушена цивилизацией, то такая женщина живет полноценной жизнью. Это не значит, что у нее нет проблем и сложностей, просто она не дает им подчинить себя и намного быстрее восстанавливается.

Книга состоит из 16 глав, которые как ступеньки вниз и вверх ведут нас по лабиринтам собственной души, рассказывая о задачах и испытаниях, а также о том, что без труда и любви к себе ничего не получится. У каждой сказки — своя задача. Например, сказка «Синяя борода» помогает остановить кровь не прекращающих кровоточить женских душевных ран. Сказка «Костяная женщина» раскрывает особенности любовного союза, рассказывает о важности периодов и о том, как возродить к жизни омертвевшие чувства. Сказка «La Loba» учит преображающей работе души.

Эстес не говорит «сделай вот так и так, и будет тебе счастье». Она просто в начале каждой главы погружает читателя в сказку и изнутри волшебного мира начинает проводить экскурсию по лабиринтам души, раскрывая смысл синей бороды, гадкого утенка, девочки со спичками и многих других таких знакомых нам образов, поясняя, « что все элементы сказки изображают качества одной-единственной женской души… и проливают свет именно на нее...»[3].

Читая сказки вместе с глубокими и поэтичными комментариями Эстес к ним, освещая потаенные уголки своей души, не устаешь удивляться тому, как много еще стоит открыть и осознать, а главное — принять. И идея мудрого принятия себя, других, у Эстес идет красной нитью, и именно ей выткана дорожка к сердцам многих читательниц.

На вопрос, почему именно через сказки выкладывается тропинка к душе, Эстес отвечает очень просто: «Сказки… обладают целительной силой, не заставляя нас делать, быть, действовать — достаточно просто слушать их. В сказках содержатся средства, позволяющие исправить или возродить любую утраченную душевную пружину. Сказки рождают волнение, печаль, вопросы, стремления и понимание, которые спонтанно поднимают на поверхность нужный архетип, в нашем случае — архетип Дикой Женщины.»[4]

Эстес является дипломированным специалистом в области юнгианского психоанализа, и раскрывает в книге архетипы анимы, анимуса и многие другие, о которых писал Юнг. С толкованиями символов и архетипов Эстес можно не соглашаться, считая их в чем-то нелогичными и субъективными, но за этими мелочами трудно не увидеть ее огромный и глубокий труд, прикосновение к которому меняет не только женщин, но и мужчин.

«Простите, это комната только для женщин?»

Эстес получает много позитивных отзывов на свою книгу от мужчин. «Я всегда улыбаюсь и радуюсь, когда читаю строки какого-нибудь мужчины о том, что книга написана как раз для него, и она ему очень отозвалась... Юнг разделил душу очень условно на 4 части, и в идеале мужчина рождается с тремя четвертями мужского и одной четвертью женского. Женщина, соответственно, наоборот. Но это в идеале, а на самом деле в жизни могут встречаться какие угодно комбинации. И задача тут состоит не в том, чтобы «переделать», а в том, чтобы развить свой потенциал до максимума, удерживая в то же время баланс между разными частями. И эти задачи не из простых.»[5]

Мне часто приходилось наблюдать, как женщины, которым отозвалась книга, тут же начинали ее раздаривать подругам со словами: «ты просто обязана это прочитать», а некоторые начинают вовлекать в процесс чтения своих партнеров, объясняя этот жест так: «чтобы Он лучше смог понять меня и какую-то часть себя». Есть также мужчины, и их немало, кто дарит своим женам эту книгу, возможно даже не представляя себе масштабы тех изменений, которые могут произойти с женщиной после прочтения, и еще меньше всего подозревая, что изменения затронут и его самого. Прежде всего потому, что книга воодушевляет многих на пересмотр всей жизни и задавание себе вопросов: «А что на самом деле хочу я? Чего хочет моя душа?» и нахождение честных ответов, которые смогут дать понять, в каком направлении двигаться.

Однако, читая книгу, можно столкнуться с тем, что читать интересно, но встречаются запутанные и непонятные слова: «инициация», «анима», «анимус», и без помощи тут не разобраться. Можно пригласить на чашку чая знакомого психолога и забросать его(ее) вопросами. Но есть и другой вариант — найти или организовать учебный кружок (о том, что такое учебный кружок как форма образования взрослых, мы писали в предыдущих номерах «Адукатара»).

2 К. П. Эстес «Бегущая с волками». «София», 2007. — С. 16.
3 Там же. — С. 86.
4 Там же. — С. 28.
5 Из интервью Эстес одному из Интернет-журналов.

Найти свою стаю, или Принадлежность как благодать

Из отзывов участниц кружка:

Светлана, менеджер, 29 лет: «Работа в группе с книгой приносит мне радость от принадлежности к стае, благодарность за нашу разность, непрекращающуюся 24 часа в сутки рефлексию и знание, что я в начале очень важного пути к себе...»

Ольга, 30 лет, высшее образование, ландшафтный дизайнер: «Я наконец-то встретилась с Женщиной в себе. Люблю своего мужчину, потому что я его одного выбрала из всех. Учусь заплетать косички дочке, больше ценю себя, как личность и человека, свои решения, поступки. И я «увидела» и «услышала» других людей, и внутренняя работа помогла открыться внешнему миру.»

Наталья, 43 года, экономист: «Книга заставляет пересматривать жизнь. В ней есть очень тяжелые главы, но вместе их проходить легче. Я научилась благодаря книге сохранять в своей жизни то, что мне дает силу и питает, и отказываться от отношений, которые не питают. Я научилась говорить «нет». Группа дает колоссальную поддержку. У каждой есть возможность высказаться и быть услышанной. Радость нахождения своей стаи и возможность увидеть неповторимость и внутреннюю красоту каждой женщины.»

Еще наши бабушки и прабабушки собирались на женские посиделки долгими зимними вечерами, и пока руки пряли и ткали, голоса пели и перетирали новости, сказки, легенды. И в таких женских группах, по какому бы поводу они не собирались, было и есть свое священное пространство, куда женщины не допускают мужчин не из мужененавистничества, а из желания побыть именно в кругу женской силы. У мужчин тоже есть такие «посиделки», разве что тематика и места сбора могут отличаться.



Книга «Бегущая с волками», находящая отзыв в тонких душевных струнах самых разных женщин, может выступить своего рода объединяющим центром, магнитом, вокруг которого могут разворачиваться всякого рода дискуссии и открытия. Немаловажное осознание, к которому участницы кружка приходят достаточно быстро в группе, слушая истории друг друга, заключается в том, что кажущаяся уникальность личной проблемы на самом деле не что иное, как этап длительного процесса, через который проходят многие женщины. И это снимает половину груза с проблемы, превращая ее в одну из задач.

Если вы не знаете ни одной группы, куда можно прийти и упасть в объятия таких же влюбленных в книгу женщин, не отчаивайтесь, есть выход: проявить инициативу и создать группу самостоятельно. Данная рекомендация появилась на этих страницах сугубо из личного опыта ведения таких групп взаимопомощи по прочтению данной книги. Сделав небольшое отступление, хотела бы спросить, не наблюдали ли вы, что всегда во всех регулярных девичниках есть одна или две зачинщицы, которые собирают всех? Вот именно про это и идет речь — стать зачинщицей и объявить розыск единомышленниц, или единочитательниц, вдохновленных любимой книгой.

Самая большая сложность вначале, с которой я столкнулась как инициатор такой группы — это страх «непрофессионализма». Не будучи психологом, но имея опыт работы с группами и сильное желание разобраться с книгой, я сделала первый шаг и предложила 10 своим подругам объединиться, честно им сказав при этом: разбираться в книге будем вместе и авторитетов кроме Эстес у нас не предвидится. И самое удивительное, что произошло, это открытие того, как много может дать группа, и что опыт десяти женщин — это огромная сила, способная объяснить многое и привести примеры почти на все случаи жизни.

Мы использовали метод учебных кружков, который широко используется в Скандинавии и основан на том, что в группе есть лидер-организатор, но принятие всех решений в группе, и даже ведение встреч, происходит с участием всех членов кружка. Учебный кружок имеет свое начало и завершение, и состоит из 8–10 встреч, то есть это цикл. За один цикл, если работать по книге, можно разобрать от одной до трех сказок, в зависимости от настроенности группы. И потом начать следующий цикл по новым сказкам. →

Цикличность помогает ставить краткосрочные задачи и смотреть, что достигнуто.

Мы читали сказки, обсуждали то, что цепляло, искали материалы, помогающие разобраться с непонятными терминами, прикладывали травы к уязвимым местам души, считали шрамы от жизни и делились сокровенным, вели дневники и экспериментировали, ловили за хвост сны и совпадения, просто учились доверять женщинам и видеть в каждой личность. Каждая встреча начиналась с того, что мы делились изменениями и достижениями, проблемами и сложностями, которые возникали за неделю, отслеживали следы сказки в жизни, делились, как получилось выполнить домашнее задание, связанное с темой сказки.

Каждая училась тому, что ей было важно и нужно на момент нахождения в группе. Но самым важным было умение принимать — себя, свои страхи, окружение, умершие иллюзии, мечты, свою жизнь во всем ее многообразии, понимая, что все это этапы развития со своими особенностями. Главное — поверить, что женщины группы могут помочь друг другу вместе разобраться в чем-то важном.

Со временем такое общение становится потребностью души. Приходят новые люди, кто-то уходит, потом возвращается, но процесс все равно продолжается, книга становится настольной. Некоторые главы вместе со сказками в книге проживаются группой очень долго. В таких группах приходится много моментов согласовывать относительно того, куда и как двигаться, и здесь важно, чтобы кто-то взял на себя чуть большую ответственность за управление процессом и удержание рамки разговора, чтобы не уходить в сторону или не запутаться в мелочах. Эта функция может быть переходящей или закреплена за кем-то специально.

Кроме таких групп единомышленников есть и психологи, которые набирают группы и работают с этой книгой. У них есть свои правила и особенности, в зависимости от того, к какому течению принадлежат они сами — гештальт-, арт-терапия, танцевально-двигательное направление или любое другое. И всех их, на мой взгляд, объединяет сила женского круга и неизмеримая глубина книги, вокруг которой процесс и строится. А также тот факт, что ни для одной из участниц это время не будет потерянным. Многие приходят на группу просто для того, чтобы ответить себе на какие-то насущные вопросы, например, как найти мужчину или избавиться от неуверенности, и вдруг недоуменно обнаруживают, что их ставит в тупик обычный вопрос: «А в какие моменты я чувствую себя Женщиной, и что это вообще для меня?». И вот в этот момент все и начинается.

«Это книга женских сказок, образующих вехи на пути. Они для вас — читайте их, размышляйте над ними, и они помогут вам найти дорогу к естественно добытой свободе, любви к себе, к животным, к земле, к детям, к сестрам, к возлюбленным и мужчинам. Скажу вам сразу: двери в мир Дикой Самости немногочисленны, но драгоценны. Если у вас есть глубокий шрам — это дверь, если есть старая-престарая сказка — это дверь. Если вы любите небо и воду очень сильно, почти нестерпимо — это дверь. Если вы тоскуете по лучшей жизни, полной жизни, здоровой жизни — это дверь.

Собранные в этой книге материалы призваны вселить в вас отвагу. Эта работа должна стать крепостью для тех, кто на пути, в том числе для тех, кто возделывает трудную ниву души, и для тех, кто работает в миру и для мира. Мы должны стараться дать душе возможность расти в естественном направлении, достигать своих естественных глубин. Дикая натура не требует, чтобы у женщины был какой-то определенный цвет кожи, образование, образ жизни или материальный уровень, но она не может цвести в атмосфере вынужденной политической благопристойности или когда ее втискивают в старые, утратившие силу парадигмы. Она расцветает в условиях свежего видения и душевной чистоты. Она расцветает в своей собственной природе.» К.П. Эстес [6] ■



комментарий психолога

Татьяна Березовская

Люди всегда стремились и стремятся прожить свою жизнь счастливо, а значит в любви и гармонии. Современный мир мало способствует этому. Мужчины и женщины 21 века во многом утратили связь со своими корнями, в том числе и с сущностными архетипами, в которых проявляется специфика их пола. Современная психология утверждает, что только пара, состоящая из мускулинного мужчины и феминной женщины может быть счастлива, самодостаточна и стать источником любви для своих детей и семьи в целом.

Книга, о которой рассказывает автор статьи, действительно способствует развитию женственности у тех читательниц, в мир которых она приходит. Когда знакомство и освоение книги происходит в «круге женской силы», влияние ее трудно переоценить. Юнгианский подход, положенный К. Эстес в основу развития женского самосознания и самоопределения, дает уникальную возможность принять Женщине свой мир, свою истинную природу, а значит сделать более счастливыми близких для нее людей. Атмосфера «волчьей стаи» также может дать женщинам ощущение единства, защищенности и, что немаловажно, «зоны ближайшего развития». Обычно говорят, что каждый человек, чтобы стать Человеком, должен «пообщаться» с хорошей литературой, с книгами, которые определят и наполнят смыслами его жизнь. «Бегущая с волками», на мой взгляд, должна быть прочитана каждой женщиной, чтобы «открыть» себя миру и найти мир в себе.

---

6 К. П. Эстес «Бегущая с волками». «София». 2007. — С. 33–34.

Уникальные колоды
метафорических ассоциативных карт

Александр Горобченко, Марина Евменчик фото: Александр Горобченко, Алена Луговцова



Александр Горобченко — педагог-психолог Белорусского национального технического университета, старший преподаватель Женского института «ЭНВИЛА». Сфера деятельности и интересов: психологическая помощь, экзистенциальное консультирование, неформальное образование, содействие профессиональному становлению специалистов системы «человек-человек». **e-mail: TerraPsy@tut.by**

Марина Евменчик — психолог Центра творчества детей и молодежи Партизанского района «Виктория». Сфера деятельности и интересов: психологическая помощь, тренинги личностного роста, гендерная психология, флористика и фитодизайн. **e-mail: marinaye@tut.by**



«Я не перестаю удивляться тому, насколько много умных и тонко чувствующих людей используют карты, тому, как много изобретено способов применения карт. И главное, все эти способы имеют одну общую черту – они помогают осознаванию и аутентичному выражению себя».

Моритц Эгетмейер

Метафорические ассоциативные карты — уникальный инструмент и помощник специалиста, работающего с группами (психолога, консультанта, тренера, педагога, воспитателя и т.д.). В профессиональных кругах карты известны под разными названиями: «О-карты» (от названия первой колоды), «проективные карты», «терапевтические карты» «интерактивные карты» и др. Благодаря психотерапевту и издателю **Моритцу Егетмейеру** и его издательству, карты распространились по всему миру. В нашей стране метафорические ассоциативные карты появились сравнительно недавно. Они были приняты с воодушевлением как специалистами помогающих профессий (психологами, социальными педагогами, психотерапевтами и социальными работниками), так и широким кругом людей, интересующихся самопознанием и саморазвитием. Метафорические ассоциативные карты стали использоваться специалистами как качественный, удобный проективный и дидактический материал. Сегодня у нас есть возможность использовать 17 уникальных колод этих карт.

Колоды ассоциативных карт представляют собой наборы изображений-картин в карточном формате. Существуют следующие виды метафорических карт:

«OH-CARDS» (О-карты),
«PERSONA» (Персона),
«HABITAT» (Среда обитания),
«ECCO» (Экко),
«MORENA» (Морена).
«MYTHOS» (Мифы),
«SAGA» (Сага),
«1001»,
«SHEN HUA» (Центральное Королевство),
«PERSONITA» (Персонита),
«COPE» (Преодоление),
«CLARO» (Кларо),
«QUISINE» (Кухня),
«BOSCH» (Босх),
«LYDIA JACOB STORY» (История Лидии Якоб),
«TAHITI» (Таити),
«BEAUREGARD» (Борегард).



Описание всех колод карт представлено на официальном сайте издателя Моритца Эгетмейера www.OH-Cards.com и Творческой Студии «OH-Studio» www.OH-Studio.narod.ru

История возникновения карт

Первая колода карт была создана в 1975 году Эли Раманом, канадским профессором искусствоведения. Он хотел вынести искусство из галерей и приблизить его к людям, считал, что произведения художников не должны быть «искусством для искусства», предметом пассивного созерцания людьми. Искусство должно стать доступным для любого человека, то есть попасть ему в руки. Первая колода карт получила название «ОН» (это междометие в английском языке, с помощью которого выражают удивление).

«О-карты» впервые были опубликованы в 1981 году в Канаде. В этот набор ассоциативных карт входит две колоды — одна состоит из ситуативных изображений (88 карт, принадлежащих перу художника Эли Рамана), →

вторая — из рамочных карт со словами (88 карт). Слова для рамочной колоды были отобраны с учетом ряда правил совместно с психотерапевтом Джозефом Шлихтером. Колода со словами представляет собой карты большего формата, чем колода изображений. Данные колоды изготовлены таким образом, что карта-изображение может быть размещена в рамке карты со словом. Следовательно, данный инструмент включает в себя и образ, и слово, как два полюса — эмоциональный и когнитивный. Образы апеллируют непосредственно к чувствам и интуиции, и таким путем часто способны обходить рациональный барьер, «интеллектуальный фильтр». Слова же, напротив, апеллируют преимущественно к сознанию и являются выражением аналитического, рационального мышления. Таким образом, комбинация карт-изображений и карт-картинок может рассматриваться как единство когнитивного и визуального стимула, которое обращается одновременно и к левому полушарию головного мозга (аналитическое, логическое мышление) и к правому полушарию (эмоции, интуиция). При использовании двух колод вместе возможно 7744 различные комбинации. Данное сочетание стимулов побуждает человека к выработке общей ассоциации, раскрытию творческого потенциала.

В 1983 году Эли Раман знакомится с Моритцом Эгетмейером, который будучи психотерапевтом по образованию смог разглядеть в картах «О» столь долго искомый инструмент, с помощью которого он мог бы подтолкнуть пациента к откровенному разговору о себе и своих проблемах. По заключенному соглашению с Эли Раманом Эгетмейер должен был продавать «О» в Германии и Европе. После этого удивительного знакомства с картами М. Эгетмейер возвращается с семьей в Германию и привозит с собой карты «О», но ни одно из издательств не соглашается издавать метафорические карты. Так как в игре с метафорическими картами не соблюдался основной принцип карточных игр, где есть победитель и побежденный, издатели полагали, что эти карты не будут пользоваться спросом и не принесут доход. Получив отказ от всех издательств, Моритц Эгетмейер сам основывает «О-издательство» («OH Verlag») в Германии и начинает издавать «О-карты». Издательство «OH Verlag» до сегодняшнего дня специализируется исключительно на издании и популяризации ассоциативных карт как психологической игры и уникального инструмента работы с людьми. Так началось путешествие проективных карт по миру.

Первые карты «О» появились в Германии в 1985 году. Эли Раман и Моритц Эгетмейер впервые представили игры публике в Эссене, когда там проходили дни игр. Сделано это было в изначальном, терапевтически-ассоциативном формате: вслепую вытягивались карты — одна с картинкой, другая с текстом и нужно было прокомментировать, какие спонтанные чувства, мысли и ассоциации возникали при этом. Многие представители крупных производителей с любопытством рассматривали эти карты. Но тут возникли неожиданные осложнения. В выставочных павильонах невозможно было создать ту доверительную атмосферу, которая необходима для использования карт в терапевтических целях. Неожиданно Моритцу Эгетмейеру пришла в голову спасительная мысль сопровождать картинки историями, чтобы облегчить освоение публикой совершенно нового вида игр. Эта идея явилась толчком, который позже привел к созданию «Саги» (SAGA) — второй колоды метафорических ассоциативных карт. Эта история повторялась и дальше — сама работа и взаимодействие с картами и людьми, использующими их, стимулировали и способствовали появлению новых концепций карт и соответственно новых колод. Так, например, психологи и психотерапевты, работающие в направлении оказания помощи в кризисных ситуациях, жертвам насилия, терактов и т.д. обратились в «О-издательство» с запросом на создание специфической колоды карт. Впоследствии родилась колода «Преодоление» (COPE) как результат интернационального сотрудничества издателя из Германии (Моритц Эгетмейер), художника из России (Марина Лукьянова) и всемирно известного психотерапевта из Израиля (Офра Аялон).

Общие принципы и «О-этикет»



Чтобы понять, в чем заключается уникальность этих колод ассоциативных карт, для начала необходимо освободиться от привычных представлений о том, как «играют» в карты. Обычные игры предполагают соревновательный процесс и выигрыш/проигрыш, при этом интрига заключается в том, что один игрок выигрывает за счет слабости другого. При использовании ассоциативных карт речь идет о сотрудничестве и совместном процессе, но никак не о соревновании и выигрыше. Таким образом, все групповые игры или упражнения (называйте как хотите в зависимости от целей использования) предполагают **сотрудничество** как принцип совместной, согласованной, слаженной работы, готовность поддержать и оказать помощь друг другу (противоположно соперничеству).

Используя метафорические карты в работе с группами для различных целей, условие сотрудничества предполагает условие **активности,** так как каждый из участников совместного действия является его активным агентом, не только слушающим, понимающим, познающим, обучающимся, но и самостоятельно действующим, помогающим.

Изображение метафорических карт рассматривается как **визуальный стимул** для проекции феноменов личности, что является одним из основных и важных принципов использования карт. Картина карточного формата, будучи визуальным стимулом, также является символом или метафорой. Карта-изображение, являясь **символом** или **метафорой,** представляет собой самостоятельный художественный образ, имеющий эмоционально-иносказательный смысл, основанный на сходстве явлений жизни, способный соединять предметное значение с множеством переносных смыслов. Использование метафорического языка (более безопасного) в работе с людьми в группах различной проблематики позволяет снять многие защитные механизмы, создать атмосферу доверия, наладить коммуникацию. «Клубника за окном» — это метафорическое название книги о картах, автором

которой является Вальтрауд Киршке. Метафора «клубника за окном/стеклом» символизирует то, что находится внутри нас, но то, до чего мы не можем «дотронуться» из-за препятствия/стекла. Метафорические карты позволяют соприкоснуться с «внутренним» безболезненно, осторожно, заботливо. Используя метафорическое пространство для поиска новых путей решения своих проблем и получения ответов, мы зачастую быстро находим решения и ответы самостоятельно.

Искусство — это **основа для творчества.** Упражнения и игры с картинами в карточном формате очень часто создают условия для раскрытия творческого потенциала, для создания чего-то нового, ранее не существовавшего. Работая или играя с картами, предоставьте полную **свободу своим ассоциациям.**

Следующим важным принципом-рекомендацией в работе с картами является **искренность.** Будьте искренними и открытыми в работе с картами и придерживайтесь **простой сюжетной линии** в рассказе по карте.

Важно, чтобы каждый участник группы знал и чувствовал, что с ним считаются, ценят его мнение, что он может свободно высказываться, выдвигать предположения, делать выбор, что он неповторим. Поэтому в работе с картами **запрещается интерпретировать или реинтерпретировать** карты другого человека, так как каждый из нас отражает одну и ту же ситуацию-картинку по-своему.

Описывая события, переживания, действия по карте, рекомендуется говорить **в настоящем времени** и описывать события **в движении и динамике.**

Что человека отличает от других существ? Его субъектность, способность к **спонтанности** и к рефлексии этой спонтанности. Что нас удивляет, очаровывает, радует в маленьких детях? Это именно спонтанность их поведения, абсолютная искренность и открытость в любом проявлении. А когда мы становимся взрослыми, наученными, правильно реагирующими, неспонтанными, то уже сознательно приходим к тому, что спонтанное поведение есть поведение, утверждающее собственную самоценность, что спонтанность позволяет делать открытия внутри самих себя, развиваться и созидать. Мы пробуем, и у нас ничего в большинстве случаев не получается. Нарушение спонтанности мешает полноценной самореализации, полноценному ощущению себя как субъекта, себя как самоценной индивидуальности. Позвольте себе быть спонтанным в работе с метафорическими ассоциативными картами, **используйте больше фантазию, нежели логику.**

Последним правилом-рекомендацией является возможность **отсортировывать любые карты** без объяснения причин. В любом предлагаемом действии с картами автор этого действия может заменить те карты, которые не подходят для дальнейшей работы, являются неважными и т.д.

Для участников групп, в которых используются метафорические карты, могут быть предложены правила-рекомендации, сформулированные создателями карт в виде **«О-этикета»**:

- В «О» мы уважаем выбор друг друга. Я могу хотеть пропустить очередь, не играть с картами, которые я вытянул. Я могу сделать это с или без объяснения, показывая мои карты или нет.
- В «О» мы уважаем друг друга. Я не буду прерывать вас.



- В «О» мы уважаем способность к пониманию и изобретательность друг друга. Я не даю иного толкования (или интерпретации) ваших карт — даже в своем воображении.
- В «О» мы уважаем целостность друг друга. Я не противоречу вам или спорю о ваших интерпретациях. Я помню, что нет «правильных» или «неправильных» интерпретаций изображений, никакого неправильного чтения слов.
- В «О» мы уважаем индивидуальность друг друга. Когда я интерпретирую мои «О-карты», я не предполагаю, что Вы видите то, что я вижу, чувствуете то, что я чувствую, читаете то, что я читаю.

Область применения

Диапазон применения метафорических карт как проективного стимульного материала в групповой и индивидуальной работе со взрослыми и детьми огромен. Метафорические ассоциативные карты эффективно используются в работе с семьей, в психодраме, гештальттерапии, арт-терапии, транзактном анализе и психосинтезе. Посттравматический синдром, работа с психосоматическими заболеваниями и зависимостями, проблемы детско-родительских и супружеских отношений, взаимоотношения в коллективах, командообразование, прояснение и разрешение конфликтов, личностный рост — вот далеко не полный перечень областей, где использование терапевтических карт, обращение через них к воображению, фантазии, потоку ассоциаций может оказаться весьма эффективным и полезным.

Метафорические карты обладают всеми преимуществами проективных методов, существенно расширяя терапевтический арсенал психолога или психотерапевта. Карты позволяют получить доступ к целостной картине собственного «Я» клиента, его личностному мифу о мире и о себе в нем, а также о субъективном образе ситуации с точки зрения клиента. Карты очень быстро помогают прояснить и осознать актуальные переживания и потребности клиента, его незавершенные внутренние процессы. Ассоциативные карты предоставляют нам возмож-



ность увидеть наглядную картину любых межличностных отношений, или взаимоотношений человека с любыми идеями и образами из его внешней или внутренней реальности. Использование карт для обращения к психотравмирующей ситуации через метафору, позволяет избежать дополнительной ретравматизации и создает безопасный контекст для поиска и моделирования решения. Карты запускают внутренние процессы самоисцеления и поиска своего уникального пути выхода из кризиса. Работа с линией времени позволяет моделировать и исследовать любые процессы в прошлом и будущем, находя с помощью карт метафорические образы решений, создающих для клиента особую, в последующем воплощающуюся в его жизни, реальность.

Метафорические ассоциативные карты как проективный материал успешно используются в тренингах, интерактивных беседах, индивидуальных консультациях, являются помощником для тех, кто работает с людьми, так как позволяют наладить коммуникацию, создать атмосферу доверия, интереса к самоисследованию и саморазвитию, служат руководством для создания желаемого контекста, в котором каждый получает доступ к своему творческому началу.



Метафорические ассоциативные карты являются **уникальным образовательным инструментом.** Во-первых, карты — это повод начать разговор в группе, наладить коммуникацию, даже если у собеседников ранее не было точек соприкосновения и общих тем. Во-вторых, посредством разъяснения правил работы с картами можно проиллюстрировать основные постулаты гуманного, личностно-ориентированного отношения, уважения и сотрудничества в группе как сообществе. В-третьих, карты могут быть использованы как толчок для развития творческого потенциала и поиска ресурсного состояния каждым участником группы (например, написание сочинения или эссе по вытянутой вслепую карте или поиск новых путей разрешения конфликтов путем работы с картинками-изображениями). В-четвертых, у членов группы, работающих с картами по предложенным правилам, уменьшается страх критики или осуждения, они учатся слушать и слышать. Карты могут быть использованы как тематический материал при изучении дисциплин гуманитарного профиля («Психология межличностных отношений», «Прикладная конфликтология», «Психология семьи», «Психология труда», «Кризисная психология» и др.). Также среди направлений успешного применения ассоциативных карт — развитие интереса к самоизучению и саморазвитию, стимуляция личностного роста, преодоление кризиса и исцеление от последствий травмы, коррекция отношений и разрешение конфликтов, управление стрессом, диагностика и оценка профессионально важных компетенций будущих специалистов-профессионалов, анализ психологических особенностей представителей различных профессий, культур, национальностей, работа по развитию ключевых компетенций будущих специалистов системы «человек-человек» и др. Примерами использования карт могут служить методы «Значимые другие» и «Биография».

«Значимые другие»

Для работы используются колоды Персона (PERSONA), Персонита (PERSONITA)

Инструкция для участников: выберите карты, которые олицетворяют людей, занимающих важное место в вашей жизни (в настоящем или прошлом). Например, это могут быть лица противоположного пола. Изображения в первую очередь должны соответствовать их внутренним качествам. Выберите одну карту, представляющую вас. Что этим людям необходимо сказать вам? Друг другу? А что вы хотели бы сказать им?

«Биография»

Для работы используются карты «Персона» и «Персонита».

Инструкция для участников: просмотрите колоды карт. Спонтанно, руководствуясь своими чувствами, выберите 5 карт, с помощью которых вы можете представить себя ребенком, подростком, юношей (девушкой), взрослым, пожилым человеком. Организуйте беседу этих ипостасей друг с другом.

Метафорические ассоциативные карты можно рассматривать как психологическую игру, как стимульный, проективный материал для работы с группами или индивидуальной работы. Карты не предназначены для игр, где может быть выявлен победитель, они созданы для чего-то большего, чем просто настольная коллективная игра типа «Монополии», но это и не карты для гаданий, как, например, карты Таро. Эти карты представляют собой нечто совершенно новое, захватывающее. Это — средство прорыва в собственную фантазию и креативность, инструмент для самопознания; это катализатор, способный создать атмосферу раскрепощенности, когда пользователь начинает свободно и открыто говорить о самом себе. Это карты, которые не имеют общепринятого смысла, который можно было бы выявить, независимо от конкретной игровой ситуации. Они сами бросают вызов игроку, чтобы тот определил их смысл, а именно единственный в своем роде смысл, который они имеют для него сейчас, в данную секунду, в данной ситуации. Завтра он может быть совсем другим.

Метафорические ассоциативные карты — это целая семья карт, которые формируют свое собственное «метафорическое направление», могут быть использованы в работе многих специалистов помогающих профессий, открывая новые возможности для творчества, создавая бесконечное пространство для игры воображения и раскрытия внутреннего потенциала. Проективные карты, являясь уникальным инструментом, материалом, игрой, продолжают путешествовать по миру и оказывать помощь всем тем, кто соприкоснулся с ними и стал на путь самоисследования, развития, творчества и аутентичности.

■

Всемирное кафе:
маленькие беседы с большим смыслом

Алена Луговцова, фото автора

the WorldCafe™



Звон кофейных чашек о блюдца и горьковатый дымок, медленно поднимающийся из чашки вверх и танцующий в воздухе... Удивительно тихо для комнаты, полной людей. Но можно услышать официанток, принимающих заказы, шепчущихся женщин, мужчин, обменивающихся спортивными новостями и историями своей работы... и легкое поскрипывание карандаша по бумаге, слышное из-за угла, где прислонился к заброшенному музыкальному автомату молчаливый наблюдатель.

Начало одной из кофейных историй

«Всемирное кафе» — это не всемирно известная кофейня, хотя, в некотором смысле, это тоже так; это — всемирно известная технология, которая позволяет виртуозно совместить приятное с полезным, перенести уютную атмосферу кофеен в серьезные аудитории и сделать обсуждение комфортным, приятным, креативным и продуктивным.

«Всемирное кафе» было придумано в 1995 г. в результате двухдневного семинара, который проходил в компании «Пионеры интеллектуального капитала». Впечатленные глубиной, креативностью и качеством взаимодействия, его участники задались вопросом: «За счет чего случился такой замечательный диалог с подобным результатом?» Дальнейшие размышления по этому поводу привели к созданию «Кофейного этикета» и принципов «Всемирного кафе».

«Всемирное кафе» относится к технологиям, позволяющим создать площадку для рефлексии полученного опыта, планирования и создания новых творческих идей и продуктов. Разговор между участниками представляет собой творческий процесс, способствующий обмену знаниями и опытом, а также созданию возможностей для дальнейшего сотрудничества. Проводиться данная технология может в группах любого размера. По своим принципам Кафе схоже с технологией «Открытое пространство», однако коммуникация здесь выстраивается по иной схеме.

«Всемирное кафе» широко используется в Европе в различных сферах: как в бизнесе, так и в образовании (формальном и неформальном). Существует даже он-лайн сообщество тренеров, работающих с данной технологией (www.theworldcafecommunity.org). На сайте сообщества можно ознакомиться с календарем проведения Кафе по всему миру, а также с его результатами, завести свой блог и познакомиться с зарубежными коллегами, задать все волнующие вопросы и многое другое, а подробнее узнать о технологии можно на ее официальном сайте: www.theworldcafe.org

В России Кафе только начинает использоваться, а в Беларуси пионером в ее апробации был «Образовательный Центр "ПОСТ"». Мы провели «Всемирное кафе» в завершении длительной молодежной образовательной программы «Вдох-и-Выдох» с целью обобщения результатов и обсуждения планов на будущее. Как процесс, так и результаты очень нас впечатлили. Однако чтобы Кафе действительно удалось, нужно тщательно его подготовить.

По проведению технологии написано несколько мануалов, которые переведены на 7 языков. К сожалению, пока нет полного, хорошо переведенного мануала на русском языке, поэтому, если ведущие не владеют английским или другими языками, сложно собрать материал воедино и самостоятельно разобраться с алгоритмом проведения Кафе. Мы сами долго изучали примеры, рассматривали фотографии, читали всевозможные методические материалы, чтобы подготовить его на достойном уровне, полностью выдерживая процедуру. В этой статье я собрала, как мне кажется, весь необходимый для начинающего «хозяина Кафе» материал. Однако, для того чтобы в нем разобраться, необходимо будет прочитать статью от начала до конца, не перепрыгивая через абзацы.

Нужно отметить, что вся основная нагрузка в этой технологии приходится на этап подготовки. Чем больше вы уделите ему времени, тем на большую отдачу можете рассчитывать.

Как подготовить и провести «Всемирное кафе»?

Этап первый: зачем нам все это нужно?

Перед началом непосредственной подготовки, ведущие должны четко представлять для себя ответы на следующие вопросы:

- Для чего люди собираются в Кафе? Какой вопрос хотелось бы заявить для рассмотрения и исследования?
- Кого необходимо пригласить в качестве участников, чтобы обсуждение этого вопроса прошло наиболее эффективно?
- Кто из участников будет представлять «традиционную» точку зрения на вопрос, а кто — «нешаблонную», отличную от привычной?
- Как долго можно проводить обсуждение?
- Сколько аспектов предполагаемой проблемы хотелось бы обсудить? Какие из них будут наиболее важными, и какие будут стимулировать креативность?
- Что представляется наиболее желаемым результатом обсуждения?



Этап второй: как превратить тыкву в кучера?

Когда у людей спрашивают, где проходили самые значимые в их жизни разговоры, то многие называют место рядом с обеденным или кухонным столом. Когда люди собираются вокруг маленького столика, интимность возникает сама собой.

Кафе во всем мире своей первостепенной задачей видят создание атмосферы, в которой клиенты чувствуют себя комфортно. Когда человек входит в комнату и видит кофейные столики, то понимает, что оказался не на традиционном обсуждении. Когда люди чувствуют себя комфортно и чувствуют право быть собой, они в большей степени склонны креативно мыслить, слушать и говорить. Поэтому создание доброжелательной атмосферы и соответствующее оформление Кафе является очень важной его составляющей.

Создание атмосферы начинается с **приглашения посетить Кафе.** В приглашении должно быть указано название Кафе, его тема или центральный вопрос, которые будут обсуждаться. Необходимо подчеркнуть, что это будет именно исследование проблемы (вопроса), а не обсуждение в формате «проблема-решение».

Кроме темы Кафе должно иметь название. «Всемирное кафе» — это общее название технологии. А Кафе, которое будете проводить вы, должно иметь свое частное название, которое подчеркнет его индивидуальность. Допустим, «Креативное кафе», «Дискуссионное кафе», «Межкультурное кафе» и т.д. Мы проводили «Креативное кафе» на тему «Как научиться быть изюминкой в бочке с изюмом?», и акцентом обсуждения делали возможность и необходимость научиться свободно высказывать, защищать и воплощать свои даже самые невероятные идеи.

Оформление помещения, в котором будет проводиться технология (это может быть обычная аудитория либо настоящее кафе), обычно выполняется следующим образом:

- По возможности выбирается место с естественным освещением и хорошим видом из окна.
- Столики (для 4–5 человек; менее 4 человек сузит возможные перспективы в обсуждении вопроса, более 5 человек сузит возможности для личного взаимодействия) располагаются в случайном порядке; не следует расставлять их в прямые линии.
- Используются искусственные яркие скатерти, которые покрываются двумя листами для флип-чарта.
- На каждый столик выставляются кружки или бокалы для вина, в которые раскладываются маркеры на водной основе, карандаши, ручки. Можно также положить стопку белых салфеток. Участникам предлагается писать и рисовать на «скатертях» и салфетках.
- Ваза с цветами и свеча завершают композицию.
- Процесс коммуникации в Кафе сопровождается легкой музыкой.
- Закуски и напитки должны быть выставлены за отдельным столиком.

Этап третий: как правильно спросить?

На самом деле, составление списка вопросов для Кафе — ключевой этап подготовки. Если вопросы будут составлены удачно, ведущему не придется беспокоиться за ход и результат мероприятия. Обсуждаться может как один, так и несколько вопросов, являющихся продолжением друг друга.

Хорошо сформулированные вопросы притягивают энергию и наше внимание к тому, что действительно важно в обсуждаемой теме. Они не предполагают немедленных действий, они предполагают изучение, а не защиту собственных убеждений. Желательно формулировать открытые вопросы, не предполагающие ответ «да» или «нет». Следует помнить, что хороший вопрос соответствует следующим критериям: он прост и понятен; стимулирует мышление и желание изучить проблему глубже; генерирует энергию; задает направление исследованию; вскрывает интуитивное знание; открывает новые возможности.

Литературы по эффективной формулировке вопросов достаточно много, но именно для Кафе я бы рекомендовала ознакомиться с книгой «Искусство задавать эффективные вопросы» (Vogt, E., Brown, J., Isaacs, D. "The art of powerful questions"), которую можно скачать с официального сайта «Всемирного кафе».

Здесь я прокомментирую лишь основные принципы, которые понадобятся начинающим «кофеманам».

Эффективный вопрос имеет 3 измерения: структуру, рамку и допущение.

1 Лингвистическая структура вопроса может либо открыть наше сознание для нового опыта и рефлексии, либо закрыть его. Сравните по эффективности следующие несколько вопросов:

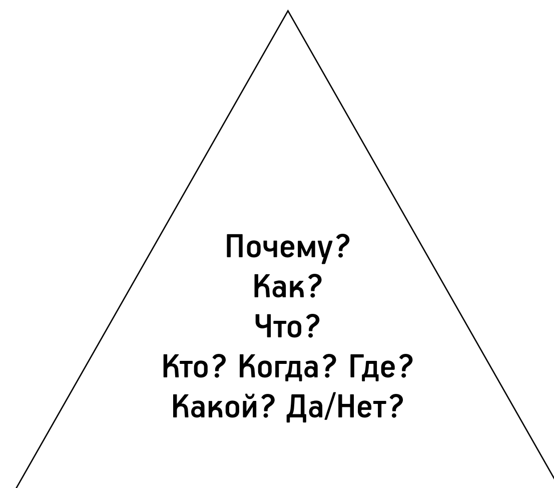
- **Вы довольны нашими деловыми отношениями?**
- **Что в наших рабочих отношениях в наибольшей степени вам импонирует?**
- **Почему в наших деловых отношениях случаются взлеты и падения?**

Пирамида эффективных вопросительных слов позволяет лучше ориентироваться, какие из них являются менее эффективными, какие более. Слова внизу пирамиды являются малоэффективными. Чем выше к пику, тем эффективнее вопросительное слово.

2 Вопросы важно уметь не просто правильно структурировать, используя вопросительные слова, но и соотносить их с возможностями и потребностями ситуации. Например, в следующих трех вопросах рамка постепенно расширяется:

- **Как эффективно управлять нашей рабочей группой?**
- **Как эффективно управлять нашей компанией?**
- **Как эффективно управлять нашей сетью организаций?**

Если бы мы задали вопрос «Как управлять экономикой?», рамки тут же стали бы слишком широкими. Вопрос не должен расширять границу за предел возможностей обсуждающих.



3 Природа языка такова, что большинство вопросов, так или иначе, содержат в себе допущения. Они могут разделяться или не разделяться группой, которая на них отвечает. Например, вопрос «Как выстроить систему билингвального обучения в Беларуси?» содержит допущение о том, что обсуждающие согласны с тем, что билингвальность — важная способность учеников.

Эффективные вопросы ставят под сомнение многие общепринятые допущения. Например, какие допущения может поставить под сомнение следующий вопрос: «Как ликвидировать границу между Беларусью и Польшей?»?

Для формулировки эффективных вопросов важно видеть допущения и использовать их в качестве инструмента.

В следующих двух вопросах допущения инструментально срабатывают с различным эффектом:

— «**Кто виноват, и что делать?**» (допущение: ошибка и вина). Допущение в этом вопросе является «подушкой безопасности» для отвечающего, поскольку сам факт ответа задает оборонительную позицию.

— «**Чему мы можем научиться из произошедшей ситуации, и каковы наши перспективы?**» Допущение в данном вопросе больше стимулирует рефлексию и сотрудничество между членами группы, ведущей обсуждение.

Мы потратили на составление вопросов к Кафе «Как научиться быть изюминкой в бочке с изюмом?» в общей сложности около 8 часов. Во время первой встречи за 4 часа мы так и не смогли составить список, который бы удовлетворял всем критериям, и удовлетворял бы нас. Большинство вопросов были удачными лишь с первого взгляда, но если представить необходимость их активного обсуждения и выход на новый уровень понимания, который, в свою очередь, может привести к новому уровню действий, становилось ясно, что вопросы не сработают так, как нам необходимо.

Пришлось изучать дополнительную литературу. В библиотечке хозяев Кафе на сайте, посвященном технологии, есть ссылки на необходимую для этого литературу. К слову, если вы хотите проводить хорошие Кафе, искусством задавать простые для понимания, но сложные для ответа вопросы придется овладеть.

В конце концов, для 5 раундов Кафе по теме «Как стать изюминкой в бочке с изюмом?» мы составили следующие вопросы:

Первый раунд: какие наши идеи стоят того, чтобы быть оцененными публично?

Второй раунд: почему мы часто не реализуем свои идеи, хотя считаем их удачными?

Третий раунд: как мы можем использовать эту группу, чтобы помочь себе максимально самореализоваться?

Четвертый раунд: если бы нам был гарантирован успех, то что бы мы сейчас сделали?

Пятый раунд: какие наши идеи стоят того, чтобы быть оцененными публично?

Для сравнения также можем привести вопросы, которые были использованы для Кафе, целью которого была выработка видения служб медиации в различных учреждениях. Это Кафе было финалом различных образовательных действий для специалистов из сферы образования (формального и неформального), а также сферы услуг (например, туристических).

Первый раунд: какие проблемы могут быть решены, если будут созданы службы медиации?

Второй раунд: какие препятствия нужно преодолеть, чтобы создать эффективные службы медиации?

Третий раунд: какова должна быть последовательность действий, чтобы внедрить медиацию в моем учреждении?

Четвертый раунд: Как мы можем поддержать друг друга в последующих действиях, чтобы внедрить медиацию на достойном профессиональном уровне?

Пятый раунд: какие проблемы могут быть решены, если будут созданы службы медиации?



В последнем случае вопросы являлись менее эффективными. Почему? Мы не сделали акцента на каждого конкретного участника, задав рамку вопроса слишком широкой. В результате участники размахнулись до решения медиацией проблем демографии и снижения преступности, что, конечно же, является фантазией, оторванной от профессиональной реальности каждого, как и от реальности в принципе. Учитывая склонность наших людей к тотальному обобщению в суждениях, вопросы обязательно должны содержать конкретную рамку. Например, лучше, чтобы наш вопрос звучал следующим образом: «Какие проблемы учреждения, в котором я работаю, могут быть решены, если в нем будет создана служба медиации?»

Алгоритм проведения кофейной встречи

Для начала определите количество раундов вашего Кафе и объясните правила посетителям. Каждый раунд обычно длится 20–30 минут. Для оптимального обсуждения темы лучше провести 3–4 раунда.

Желательно на каждый столик положить памятку с «кофейным этикетом» и ориентирами для «хозяина столика». Если нет возможности распечатать их для каждого столика, можно выписать на флип-чарт, который будет доступен для обозрения на протяжении всего обсуждения.

Кофейный этикет

— Фокусируйтесь на том, что имеет значение.
— Вносите вклад своими идеями.
— Говорите разумом и сердцем.
— Слушайте, чтобы понять.
— Комбинируйте идеи.
— Слушайте внимательно для возникновения инсайтов и углубления обсуждаемых вопросов.
— Играйте, записывайте и зарисовывайте — записи на салфетках приветствуются!
— Получайте удовольствие!

→

Я – хозяин столика. Что мне делать?

- Напоминайте людям за вашим столиком кратко записывать ключевые взаимосвязи, идеи, открытия и более новые вопросы по мере их возникновения.
- Оставайтесь за столиком, когда группа уходит, и приветствуйте путешественников от другого столика.
- Кратко поделитесь основными открытиями, пришедшими в голову в процессе первого раунда, чтобы другие могли провести параллели и связать их с идеями своей группы, обсуждаемыми в предыдущем раунде.

Также ведущим следует помнить о пяти возможных путях улучшения работы Кафе:

Используйте графического секретаря

В некоторых случаях все обсуждения Кафе записываются графическим секретарем, который зарисовывает групповые наработки на флип-чарте.

Совершайте графические туры

Иногда участники вывешивают записи своей группы на стену, чтобы другие люди могли ознакомиться с ходом мысли группы в ходе исследования той или иной идеи.

Записывайте ваши инсайты

Участники могут использовать большие стикеры для записи ключевых обозначений идей, которые помещаются на доску или стену, так, чтобы другие люди могли освежить идеи во время перерыва.

Создавайте дерево идей

Стикеры группируются по степени сходства таким образом, чтобы можно было просмотреть схожие идеи для планирования следующих шагов группы.

Создайте историю

Многие Кафе в качестве конечного продукта создают истории или книжки, которые могут быть продемонстрированы людям после окончания работы Кафе. Графический редактор может создать книгу рисунков и пояснительных документов к ним.

Проводя свое «Креативное кафе» мы пошли по классическому пути. Кафе было настоящим (в смысле того, что технология проводилась в помещении настоящего кафе). На отдельном столе позади основных столиков для обсуждения мы поставили воду и закуски.

Столы мы накрыли бумагой для флип-чарта, поставили свечи, разложили маркеры и салфетки. Нам казалось, что участники, скорее всего, минимально задействуют записи на бумажных салфетках или «скатертях», поскольку такая система не практикуется и не особо приветствуется в формальной системе образования.

Однако мы ошиблись. Наши «клиенты» с удовольствием исписали половину салфеток, использовали листы для флип-чартов, а также дополнительную бумагу формата А4.

Этап четвертый: как правильно обсуждать?

Выведите на экран первый вопрос и объявите первый раунд. Стимулируйте участников на то, чтобы они записывали, зарисовывали свои идеи на салфетках и больших листах бумаги в центре стола. Перед окончанием раунда (не только первого, но и всех остальных) попросите одного человека остаться за столом в качестве «хозяина», в то время как остальные участники выступят в роли «путешественников». Их задача – перенести наработанные идеи и обсудить их с иной точки зрения за другими столиками, то есть остальные участники расходятся по одному-двое за другие столики Кафе, формируя, таким образом, новые группы для обсуждения. Каждый раз, перебираясь за новый столик, человек приносит с собой нить разговора со своего предыдущего столика и вплетает ее в нити разговоров других путешественников. Каждый новый раунд продвигает обсуждение на большую глубину.

Выведите на экран второй вопрос и объявите второй раунд. Обсуждение во втором раунде должно проходить с учетом идей первого раунда. Хозяин столика приветствует новую группу и кратко делится основными идеями, темами и вопросами, обсуждаемыми здесь, а каждый «путешественник» делится идеей из своей предыдущей группы. Задачей второго раунда является соединение нитей идей первого раунда из разных столиков с идеями, возникающими на данный момент. К концу второго раунда все идеи в Кафе будут «скрещены» между собой.

Таким же образом следует действовать во всех раундах до последнего. В последнем раунде группы возвращаются к своим «родным» столикам, а ведущий должен вывести на экран тот вопрос, который обсуждался в первом раунде, таким образом, группы снова ответят на него, но уже синтезировав все новые идеи. Иногда для последнего раунда ставится новый вопрос для более глубокого исследования темы.

Благодаря удачно сформулированным вопросам, обсуждение в рамках нашего «Креативного кафе» было очень бурным, регулировать его не было необходимости, поскольку увлеченные посетители итак проявляли достаточную активность.

Нужно сказать, что еда и напитки не только не отвлекают, но очень хорошо помогают процессу обсуждения. Возможно, вы замечали, как иногда быстро заканчиваются яблоки, орешки, печенье и другая еда, которая оказывается у вас под рукой во время мыслительного процесса? Так и во время Кафе – первый раунд в этом отношении прошел спокойно. Но чем активнее становился процесс обсуждения, тем чаще посетители обращались к заднему столику, и тем быстрее с него исчезала еда.

Этап пятый: как подытожить обсуждение?

По окончании последнего раунда следует провести общее обсуждение наработанных идей. Для этого необходимо дать высказаться каждому столику относительно своей первоначальной идеи и ее конечного результата. После этого можно задать всей группе следующие вопросы:

- Если бы в комнате было возможно только одно высказывание, то каким бы оно было?
- Что можно считать самым глубоким вопросом, если такой вопрос рассматривать в качестве результата обсуждения?
- Что мы узнали в результате прошедшего обсуждения?

В рамках «Креативного кафе» участниками было наработано несколько интересных идей для возможной дальнейшей деятельности, с которыми продолжается работа и сейчас. Например, возникла идея создания студенческого братства, которое занималось бы организацией деятельности и досуга студентов разных вузов по целому ряду направлений (например, спорт, активный отдых, решение социальных проблем и т.д.). Сами студенты отметили, что деятельность БРСМ, которая ведется в этом направлении, не удовлетворяет их, поскольку является очень авторитарной и не дает возможности реализовать себя так, как этого хотелось бы. В связи с этим постоянно возникает идея создать неформальное студенческое сообщество, которое те же проблемы могло бы решать несколько другим образом. Конечно, в чистом виде реализовать такую идею очень сложно, поэтому при дальнейшем обсуждении она была трансформирована в иной вариант, который планируется реализовать в виде полноценного проекта.

Второй идеей, высказанной молодыми людьми, является проведение тематических вечеров, посвященных каким-либо интересующим всех вопросам. Так, студенты с удовольствием организовали бы сообщество, целью которого было бы взаимообогащение знаниями и опытом. Такое сообщество могло бы собираться несколько раз в месяц и каждый раз готовить обсуждение какого-либо насущного вопроса.

В процессе обсуждения в Кафе вырисовалась еще одна группа, которая готова была бы на волонтерских началах опекать бездомных животных и работать над созданием приютов для них. Причем таких любителей-волонтеров собралось достаточно много. Участники выразили желание и далее работать с этой темой и развивать ее в разных направлениях. Например, соединить идею приютов, адаптации животных и терапию животными, чтобы в принципе прививать детям и взрослым соответствующее отношение к домашним питомцам.

Были высказаны идеи волонтерской помощи в реставрации памятников архитектуры Беларуси, креативного оформления домов, игровых площадок для детей, подъездов, а также создания центра экологических человеческих отношений и т.д.

Каждая из этих идей является интересной и каждая заслуживает внимания и дальнейшей разработки. Пока ведется работа по написанию проекта лишь по одной из них, но в будущем мы планируем вернуться ко всем, обсудить их со свежим подходом. И попробовать воплотить в жизнь.

В каких областях используется «Всемирное кафе»?

Примеров использования Кафе множество — от образования до бизнеса. Например, ассоциация финансового планирования в США с помощью этой технологии тщательно знакомится с мнениями своих членов и помогает им построить совместное будущее, а Wells Fargo Bank использует «Всемирное кафе» для эффективного планирования.

«Всемирное кафе» сейчас очень широко используется для обсуждения мировых климатических изменений и путей выхода из сложившегося кризиса. А в маленькой деревне в Италии в форме Кафе была даже проведена конференция: 20 иностранных студентов собрались, чтобы вместе с профессорами обсудить вопрос о границах свободы в музыке.

Интересным примером являются встречи «Всемирного кафе», которые были разработаны лидерами племени Маори, которые интегрируют традиционные племенные ритуалы в фасилитацию для достижения договоренностей между различными группами землевладельцев на разных стадиях освоения земель, проводимых в рамках 150-летнего договора.

«Всемирное кафе» начинает использоваться в дистанционном обучении. Например, в магистерской он-лайн программе МАОМ. Бо Гилленпалм, один из преподавателей этой программы, разработал свой курс «Концепции и методы организационного развития» в формате «Всемирного кафе», основываясь на тех принципах, которые используются при его не виртуальном проведении. Курс рассчитан на 12 недель с не более чем 9 учащимися.

Первым этапом является регистрация учащихся и представление себя. На это уходит примерно неделя, поскольку люди не одновременно входят в интернет, находясь в разных странах и в разных часовых поясах. Затем следуют 3 раунда Кафе по 3 недели каждый, 11-ая неделя — это рефлексия наработанного в процессе обсуждения материала, а последняя — обсуждение всего курса.

В каждом раунде есть несколько вопросов в рамках общей темы, вокруг которых ведется обсуждение. Каждый член группы выбирает себе вопрос, «хозяином» которого он будет являться, так что за 12 недель курса каждый хотя бы 1 раз побудет в роли «хозяина столика».

На первой неделе «хозяева» размещают какой-то вводный информационный документ, который становится введением в вопрос, список соотносящихся с ним источников, предлагают для ознакомления свои мысли по этому поводу, а также представляют список вопросов, которые могли бы стать началом диалога.

Обсуждение вопросов в рамках раунда происходит одновременно. Учащиеся читают содержание обсуждения каждого «столика», пишут свои рассуждения, вступают в дискуссии, дают ссылки на дополнительный материал, таким образом, вносят свой вклад в обсуждаемый вопрос. В первую неделю нового раунда хозяева столиков прошлого раунда имеют возможность подвести итоги обсуждения своих вопросов. Предпоследняя неделя отводится на подготовку рефлексии происходящего и все документы вывешиваются в специальное «Рефлексивное кафе».

Бо Гилленпалм считает, что виртуальные Кафе нисколько не менее эффективны, чем обычные (если их не путать с он-лайн чатами, которые сейчас часто называют Кафе), поскольку, во-первых, участники быстро понимают, что каждый из них является в данном случае экспертом в обсуждаемой теме, включая их самих, во-вторых, участники имеют больше времени для рефлексии первичных и наработанных материалов, прежде чем включиться в обсуждение, в-третьих, материалы представлены визуально, что облегчает процесс обучения значительному количеству членов группы, в-четвертых, у учащихся есть время найти дополнительные интересные ресурсы для дискуссии, в-пятых — группа может быть очень разнообразной как по культурным, социальным, гендерным, так и по другим аспектам.



Попробовав провести «Всемирное кафе» впервые, мы пришли к выводу, что любая технология, которая считается продуктивной, является таковой лишь тогда, когда выдержаны все правила ее проведения. Это означает, что нужно очень серьезно относиться к вопросам оформления, использовать все необходимые технические средства, в полной мере выполнять правила проведения, серьезно относиться к разработке вопросов. В общем, соблюдать процедуру. В этом случае есть шанс надеяться на хороший результат. Если же пытаться обойтись без каких-то деталей либо этапов, или не уделять внимания мелочам, результат будет «смазан». «Всемирное кафе» в этом отношении особенно показательно.

Мы также видим большой потенциал для вариативности тем, подходов и результатов, которые дает данная технология, поэтому надеемся, что она будет активно использоваться в белорусском образовательном пространстве, также, как это происходит в большинстве стран мира. ■

Правововое обеспечение образования в течение жизни:

опыт армянской ассоциации «Образование взрослых и обучение на протяжении всей жизни»

Аревик Саргсян, фото: Катерина Малама



Аревик Саргсян — президент Ассоциации «Образование взрослых и обучение на протяжении всей жизни», Армения.

Введение

Необходимость образования в течение жизни (ОТЖ) в настоящее время признана практически всеми, и это стало руководящим принципом для разного рода стратегических инициатив, начиная от национальной экономической конкурентоспособности до социальной сплоченности общества и личной самореализации каждого индивида.

С быстрым развитием науки и техники, обуславливающим также социальный прогресс, значительно возрастает общая совокупность знаний, созданных человеком. Знания и умения людей, приобретенные в школе, училище, колледже или университете, неизменно отстают от потребностей рынка труда и нужд личной самореализации. Быстрые изменения в структуре занятости и организации труда резко изменили форму и содержание требований к работникам. Люди должны постоянно учиться и повышать свою квалификацию, чтобы идти в ногу со временем.

Наличие упорядоченного подхода к организации ОТЖ, сформулированного в рамках государственной стратегии, наряду со многими другими факторами, может урегулировать вопросы занятости населения, положительно повлиять на реструктуризацию экономики страны в целом.

Из вышесказанного следует, что стране необходимо правовое регулирование сферы ОТЖ, сформулированное в виде соответствующего закона или других нормативных актов, призванных в числе прочего сбалансированно распределить права и ответственность между правительством, работодателями и работниками. Например, все субъекты, связанные с непрерывным образованием, государственные органы власти, бизнес и частные лица, должны взять на себя долю ответственности за обеспечение образования для всех.

Армянская Ассоциация ОВиОПВЖ

Постоянно ускоряющаяся интенсификация творческого, содержательного труда приводит к тому, что у многих представителей научной, технической и творческой интеллигенции грань между рабочим и свободным временем постепенно стирается. Формально, время, отводимое досугу, вроде бы растет, а фактически оно является продолжением рабочего времени, но в иной, модифицированной форме. Именно таковым оказалось положение дел со временем у моих коллег-учредителей Ассоциации «Образование взрослых и обучение на протяжении всей жизни» (ОВиОПВЖ). Должностные обязанности всех этих пятнадцати человек незаметно вышли за рамки собственно рабочего времени. Общая заинтересованность в развитии системы образования в Армении послужила поводом зарождения уникальной в полном смысле слова организации (зарегистрирована в 2005 году). Уникальность нашей Ассоциации в том, что в ней собраны развитые личности, активно и непрерывно пополняющие свои знания, профессионалы, представляющие различные сектора деятельности в сфере образования: государственный, частный, неправительственные организации. Разработка идеи, подготовка, организация и проведение Недель образования взрослых, тренинги, дискуссии, встречи, выездные семинары, конференции, выпуск журнала — все эти дела мы делаем с увлеченной легкостью людей, к которым абсолютно применимо понятие «инерции предшествующего образования»: чем выше образовательный уровень личности, тем активнее она стремится к продолжению образования.

В последние годы во многом благодаря усилиям нашей Ассоциации специальность «андрагогика» была включена в список специальностей, обучение которым в вузах и средне-специальных учебных заведениях разрешено в Республике Армения. В рамках одного из проектов были разработаны куррикулум и модули обучения этой специальности совместно со специалистами Ереванского государственного гуманитарного колледжа.

Наша Ассоциация в качестве партнера *dvv international* начала работу над созданием в Иджеване (региональный центр на севере Армении) Центра образования взрослых при Ассоциации.

В декабре 2009 года в состав официальной правительственной делегации, которая представляла государ-

ство на CONFINTEA VI в Бразилии, была включена президент нашей Ассоциации. Она приняла активное участие в работе Редакционного комитета (участник от Восточной Европы) CONFINTEA VI, работая над окончательными документами этого важного форума.

Одним из направлений реформы образования является приведение системы образования в соответствие с мировыми стандартами, что, в частности, предполагает овладение новейшими технологиями обучения. Это трудный процесс, и к чести нашей Ассоциации следует упомянуть о вкладе, внесенном и вносимым Ассоциацией в распространение новейших методик. Эти методики относятся к сфере образования взрослых, однако некоторые из них вполне применимы в старших классах общеобразовательной школы, в колледжах профессионального обучения и неформальных учебных заведениях. И уж во всяком случае, эти методики совершенно необходимы при обучении обучающих, ускоряя процесс овладевания новыми знаниями и навыками и сокращая расходы на обучение. В частности, овладение техниками дистанционного обучения является одной из первоочередных задач в повышении квалификации преподавателей любого уровня.

Влияние на формирование государственной политики в области ОТЖ Армении — один из приоритетов в деятельности нашей Ассоциации. Подготовка и проведение мероприятий, направленных на поддержку законотворческой деятельности в данной области прописаны в Стратегическом плане развития Ассоциации «Образование взрослых и обучение на протяжении всей жизни», утвержденном в 2009 году.

В течение уже двух лет мы трудимся над созданием таких документов, как «Концепция ОТЖ Республики Армения», «Стратегия и план действий по развитию образования взрослых и обучения в течение всей жизни в Армении», Проект Закона об ОТЖ в Республике Армения. Колоссальную поддержку в этом начинании нам оказал международный эксперт, высококлассный специалист из Венгрии, профессор Янош Тодт. Общественные слушания проектов этих документов в восьми различных городах Армении прошли на семинарах в рамках Недели образования взрослых — 2008. «Концепция» была одобрена правительством в октябре 2009 года и сейчас это — официальный документ. Работа над Концепцией стала примером сотрудничества Ассоциации, Министерства образования и науки РА и донора — UNDP/Armenia/VET Project.

Нам предстоит переработать названные документы, учитывая предложения и дополнения, и вместе с Министерством образования и науки РА внести Проект закона для рассмотрения в Национальное Собрание республики.

Демографический и экономический контекст

За последние полтора десятилетия Армении пришлось испытать резкие изменения в экономике и политической ситуации. Значительная часть квалифицированных специалистов в самых различных областях науки и промышленности, не имея возможности применения своих знаний и умений, покинула страну в поисках работы. Многие другие, лишившись средств к существованию, вынуждены были заняться тем, что давало возможность выживания, но было весьма далеко от их специализации. Некоторой части специалистов удалось получить новые специальности или сохранить возможность работы по старой специальности (1).

В настоящее время Армения находится в состоянии постепенного возрождения промышленности и сельского хозяйства, но уровень безработицы в стране все еще высок, около 10% по официальным данным (по другим оценкам — гораздо выше). Однако, с учетом количества бывших специалистов высокой квалификации, занятых неквалифицированным трудом и за годы вынужденного бездействия отставшим от требований современности, в действительности этот уровень значительно выше (по данным исследований частных бюро по трудоустройству — до 25%). Часть профессионально-технических училищ закрылась (80 вместо около 200 прежних), а уровень преподавания в действующих, как правило, не соответствует современным требованиям. Возникла парадоксальная ситуация, когда при увеличении числа рабочих мест и высоком уровне безработицы бывает трудно найти квалифицированного специалиста для заполнения вакансии (основа: данные, предоставленные кадровыми агентствами, и результаты обсуждений и семинаров с работодателями).

Нынешний рынок рабочей силы Армении разнообразен и по сути своей своеобразен. Большая часть безработных — люди среднего и старшего возраста, многие из них имеют высшее образование. В новых условиях рынка Армении им трудно найти себе соответствующую работу, т.к. изменения требований на рынке диктуют им подчиняться и приспосабливаться, заниматься самообразованием, но, будучи необеспеченными материально, люди не могут преодолевать создавшиеся трудности, не могут, как говорится, идти в ногу с требованиями времени, вследствие чего оказываются в безвыходном положении. Несмотря на то, что каждый день открываются новые рабочие места, удовлетворить требования работодателей стало трудно. Необходимо обрести новые навыки, новое отношение к труду, чтобы удовлетворять этим требованиям. К сожалению, сделать это непросто.

Причин возникновения такой ситуации несколько:

- Недостаточное количество квалифицированных специалистов, в особенности владеющих навыками образования взрослых;
- Разрушенная инфраструктура профессионально-технического обучения;
- Потеря преемственности в передаче профессиональных навыков в рабочих специальностях;
- Резкий разрыв в уровне овладения современными навыками между поколениями;
- Недостаточная информированность о наличии рабочих мест;
- Неудовлетворительные навыки поиска работы и умения представлять себя;
- Наличие некоторого недоверия работодателей к уровню преподавания в центрах переподготовки и в колледжах.

Вместе с ростом уровня безработицы наблюдается парадоксальное явление — работодатели очень часто не могут найти сотрудника на вакантную должность по причине отсутствия компетентной и соответствующей личности. И причина не в том, что нет образованных людей. Чаще всего компетенции, требуемые работодателем невозможно приобрести ни в одном из учреждений формального обучения. Просто ни в одной школе или вузе не обучают инициативности, лидерству, предприимчивости. С этой точки зрения на первый план выходит необходимость профессиональных и других тренингов. →

Основная цель профессионального обучения состоит в удовлетворении потребности личности в получении профессионального образования, подготовке квалифицированного работника, компетентного и конкурентоспособного на рынке труда. В настоящее время изменились требования, предъявляемые к работникам. Работодателю нужен не просто работник, а «хорошо подготовленный». Понятие «хорошо подготовленный» включает в себя умение постоянно обучаться, применять полученные знания в профессиональных ситуациях, переносить их из одной сферы жизни в другую (2).

Система образования в течение жизни

Важное составляющее звено ОТЖ — высшее образование — вне всякого конкурса в Армении. Здоровый консерватизм армянского менталитета сохранил в умах людей ореол элитарности высшего образования, по причине которого семья может воздержаться во многом, лишь бы сын или дочь получили диплом университета. Царит креденциализм (иначе говоря — дипломомания) — твердое убеждение в том, что только получение диплома (аттестата, свидетельства) гарантирует определенное стабильное, достаточно высокое положение в обществе, престижную работу, высокий доход и другие преимущества. Этому, как обычно, сопутствует и убеждение в том, что такой документ (а тем более ученая степень) венчает (и тем самым завершает) период активного получения образования.

Реалии сегодняшнего дня не сулят выпускникам университетов, к сожалению, ничего хорошего в вопросе трудоустройства, немногочисленные Центры карьеры не могут решить проблем содействия в трудоустройстве. Если к сказанному прибавить, что уровень качества высшего образования в некоторых вузах оставляет желать лучшего, то станет ясной картина ситуации в высшем образовании в эпоху Болонских перемен. Остается только восхищаться энтузиазмом представителей среднего поколения профессорско-преподавательского состава, постоянно работающих над собой и стремящихся, сохранив все лучшее из советской системы высшего образования, перейти на рельсы современного, ориентированного на студента подхода (4).

Выражаясь языком ядерной физики, существует «период полураспада (компетентности) специалиста», фиксирующий период времени, в течение которого устаревает половина полученных в вузе знаний. В зависимости от специальности этот срок в среднем варьируется в пределах 5–8 лет. Известны также расчеты, согласно которым ежегодно устаревает около 10% знаний инженера.

Необходимость перемен в системе образования вызвана не просто устареванием знаний, но и появлением совершенно новых и крайне необходимых для специалиста знаний. Если специалист становится все более узким, уделяя все внимание и время профессиональным занятиям и интересам, то это идет в ущерб его общекультурному развитию. «Полипрофи» получает мощную поддержку для раскрытия новых возможностей самого себя в основной профессии (4).

Состояние дел в сегодняшней науке в нашей стране (равно, как и в других странах постсоветского пространства) подсказывает нам, что данные о потрясающей бизнес-эффективности тренингов по развитию так называемых soft skills — «программируемых, мягких» навыков — совершенно не трогают вузовскую администрацию, а также руководителей академической и отраслевой науки. Единичны, к сожалению, сегодня случаи удачного решения проблемы сбыта идей и инноваций. Для реализации действующей взаимосвязанной цепочки «наука — конверсия — маркетинг» в арсенале ученого необходим как минимум один атрибут нового рода — презентационные навыки.

Для обеспечения этого необходимо обучить ученых и педагогов высшей школы андрагогике. Очень важно в первую очередь обеспечить повышение коммуникативной компетентности вузовских преподавателей и людей науки. «Учиться — никогда не поздно!», в том числе и ключевым компетенциям.

Одной из составляющих частей методики образования взрослых (ОВ) (4) является менеджмент, т.е., в частности, вопросы предварительной организации процесса обучения. Так, сегодня приемы организации практических, семинарских и, в особенности, лабораторных работ в вузе полностью совпадают с приемами и правилами организации занятий по ОВ. Та же степень активного использования аудио-визуализации при помощи мультимедийных средств, тот же принцип обеспечения ощущения единственности нити, связывающей преподавателя со студентом, при наличии таких же связок между всеми студентами в аудитории. И многое другое, например, расстановка столов и стульев, траектории движения преподавателя в аудитории и пр.

Сегодня в аудитории вуза лектор должен быть в равной мере и педагогом, и андрагогом, в силу ряда причин, хотя бы потому, что возможности получения информации из Интернета позволяют студенту (особенно магистранту) иметь информацию в какой-либо области даже намного больше лектора. Лектор — не единственно признанный авторитет в качестве источника информации и фактов. Далеко нет. Мало того, сегодня быть таковым почти невозможно. Лектор в университете завтрашнего дня будет признанным авторитетом в качестве помощника в обработке, структурировании, систематизации информационного сырья, превращения количества информации в качественное знание.

В академической высшей школе сегодня и в университете завтрашнего дня нельзя обойтись без методологической поддержки образования взрослых. Методы ОВ прекрасно «работают» в университете. Синергетика педагогической методики с методикой образования взрослых в университете, колледже, училище, тренинг-центре для молодежи дает великолепный эффект.

Особенно необходимы методы ОВ в реализации так называемых кластеров: университет, наука, производство.

Возросший ритм, динамизм эпохи, являющийся, пожалуй, наиболее сущностной и выразительной ее характеристикой, делает систему образования все более уязвимой перед лицом нарастающих изменений во всех социальных сферах. Мобильность, часто приобретаемая ценой утраты стабильности и относительной автономии, может привести к стихийности влияния социальных сил и течений на систему образования. В сегодняшней Армении возрастает степень ответственности людей, занятых в сфере образования, не только за состояние дел в системе образования, но и за любые политические и управленческие решения относительно проблем этой системы. Эти решения должны быть тщательно взвешенными, максимально реалистическими, исключающими субъективизм и произвол.

Считаю необходимым отметить важность обучения традиционным народным промыслам, воспроизведению

народного фольклора в музыке и в других видах искусств и ремесел. В сфере ОТЖ в Армении эта важная область пока отстает в развитии от многих других. Причинами тому могут служить и объективные глобализационные процессы в мире, из-за которых становятся частыми невосполнимые потери специфичного фольклорного колорита, и субъективные причины, как то: отсутствие помещений, финансирования, непризнанность со стороны государства, безработица и пр.

Хотя система ОТЖ в нашей стране находится на начальном этапе становления, уже совершенно ясно, что она должна быть единой, но — многообразной; полифункциональной, но — взаимоувязанной и состыкованной; «открытой», но — обеспечивающей высокое качество обучения и воспитания; дискретной, но — сопровождающей человека в течение всей его жизни. Ее социальная ориентированность должна способствовать максимальному учету интересов и запросов каждой отдельной личности и предоставлению последней неисчерпаемых возможностей и ресурсов для безграничного развития и совершенствования. Эта сотканность из противоречий обусловливает хрупкость устанавливающегося равновесия между характерными чертами системы. Стоит нарушить такое динамическое равновесие — в одну или другую сторону, в том или ином пункте — и сразу же проявятся негативные последствия: «открытость» может обернуться анархией и бессистемностью, неуправляемостью и — как следствие — снижением качества образования и т.д. «Урезывание» открытости приведет к появлению застойной, жесткой, негибкой системы, проявляющей прогрессирующую склонность к окостенению (5).

Стержневой идеей, объединяющей и подчиняющей себе всю деятельность системы ОТЖ, всех ее ступеней, звеньев и этапов, является идея всестороннего и безграничного развития, и совершенствования личности.

Исследование непрерывного образования взрослых (5) показывает, что оно не представляет собой ни альтернативу, ни простое дополнение или продолжение существующего образования, ни тем более распространение, «деконцентрацию» традиционного образования на всю продолжительность жизни человека. Оно предполагает радикальную трансформацию нынешнего образования в новую систему, расширенную также за счет нетрадиционных форм. Поэтому непрерывное образование взрослых — это не уровень, ступень, вид, форма или тип образования. Это система, имеющая свою специфическую структуру и организацию, новое содержание, базирующееся на собственных, адекватных принципах, приобретшая новые функции и, в целом, по-новому решающая многие старые задачи.

В армянском законодательстве сегодня используется термин «дополнительное профессиональное образование». Однако он не отражает всей полноты образовательного поведения взрослого населения. Действующее законодательство «признает» дополнительное профессиональное образование (ДПО) лишь в определенных формах. В реальной жизни многообразие форм дополнительного (и не обязательно — профессионального) образования гораздо богаче. Проблема легитимации — приведения этих форм образования в правовое поле — одна из актуальных задач сегодняшнего дня (3).

Раскрытие человеческого потенциала предполагает бдительное участие со стороны государства. Построить систему ОТЖ в стране можно, обеспечив ее максимальную емкость и возможности всестороннего развития. Стратегия развития ОТЖ на национальном уровне должна опираться на все возрастающие требования по развитию человеческих ресурсов (**подобно блок-схеме на рис. 1**).

Можно выделить четыре основные цели ОТЖ и взаимосвязанные с ними задачи:

- Воспитание личности — развитие личности
- Повышение профессионального мастерства с целью трудоустройства — интеграция в рынок труда
- Воспитание гражданственности — развитие демократического гражданского общества
- Образование в сфере культуры — повышение уровня культуры населения.

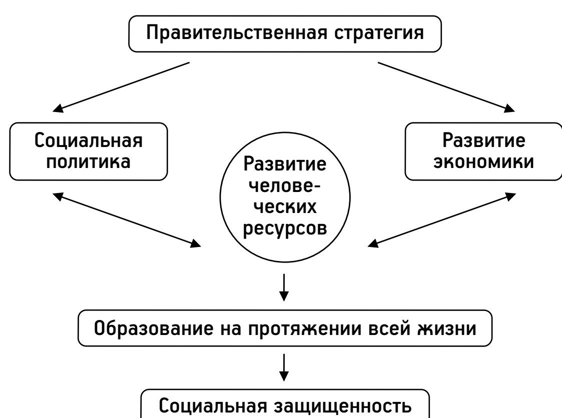


Рис. 1

Многое в системе ОТЖ еще требует осмысления, нуждается в анализе и систематизации. Отнюдь не легко совместить многообразие и множество интересов, запросов, потребностей, а также уровней, видов и форм и сроков получения образования с необходимостью все это ввести в организационное русло, в рамки формализованной системы, как-то упорядочить критерии оценки их деятельности, добиться, например, сопоставимости «дипломов» или оценки уровня образованности (Valuing Learning) и т.д и т.п.

Образование взрослых, по распространенной сегодня ошибке считающееся одной из составных частей ОТЖ, (а не комплексом методик последнего) почти не регулируется государством и, соответственно, — почти не финансируется.

Абсолютно подходят к ситуации в Армении слова Герберта Хинсена, экс-директора *dvv international*, вице-президента ICAE, включенные им в программную статью «Непрерывное образование и золотые сечения образования взрослых», написанную по заказу редакционной коллегии нашего журнала «Образование взрослых и обучение на протяжении всей жизни» специально для первого выпуска: «Необходимо присоединить голоса к совершенно справедливому возмущению о том, что ОВ, занимая и касаясь большей части образовательного сектора в экономике, не получает хотя бы столько же финансирования и участия со стороны государства, соразмерно внимания, в конце концов, — по сравнению с поддержкой в остальных частях (школа, вуз, ПОО)».

Система образования общества, основанного на знаниях, завтра должна соответствовать четким целям:

- Полноценность и самоутверждение индивида (культурный капитал общества)
- Активная гражданская позиция и социальная интеграция (социальный капитал общества)
- Занятость и гибкость (человеческий потенциал).



Деятельность Ассоциации по правовому обеспечению ОТЖ

Получилось так, что в нашей стране разработка концепции и законодательства ОТЖ практически совпали по времени с процессом окончательного становления системы Профессионального образования и обучения (ПОО, VET). Все действия, предпринятые нашей Ассоциацией до сих пор в направлении развития системы ОТЖ в Армении, в обязательном порядке согласовывались и синхронизировались со стратегическим планом развития системы ПОО.

До конца текущего года длится один из проектов Ассоциации, основной целью которого является разработка стратегии и плана действий по развитию сферы ОТЖ в Армении. В данный момент наблюдается особая заинтересованность со стороны Правительства Армении, в частности, Министерства образования и науки к данному вопросу и есть позитивные предпосылки для разработки этого и других политических документов.

Принятием стратегии государство должно заложить основу для образования на протяжении всей жизни граждан. Работодатели должны взять на себя ответственность за формирование компетенций сотрудников на протяжении всей их карьеры. Человек должен своевременно планировать развитие своей карьеры и вкладывать средства в обновление своих знаний и умений. Обеспечение возможности обучения в течение всей жизни должно стать необходимым элементом договорных отношений между работодателем и работником. Коллективные и индивидуальные трудовые договора должны включать положения о правах и обязанностях, непосредственно касающиеся вопроса обучения в течение всей жизни.

Немаловажное значение имеет также отношение государства к личностному, культурному и социальному образованию индивида. В Стратегии должен быть четко отражен и этот аспект, отражен для того, чтобы служить фундаментом для обеспечения дальнейшей законотворческой деятельности.

Согласно предписаниям международного эксперта, приглашенного в рамках проекта UNDP/Армения в 2008 г. (Янош Тодт, экс-президент EAEA, руководитель венгерской ассоциации ОВ), очень важна институциализация в сфере ОТЖ. Вопрос учреждения различных институтов необходимо всесторонне проработать, обсудив его со всеми заинтересованными сторонами, рассмотрев, по возможности, все аспекты.

Разработка Стратегии и плана действий будет базироваться на уже существующих документах: Концепции ОТВЖ, одобренной Правительством РА в 2009 г., предложениях международного эксперта, приглашенного UNDP/Армения в 2008 г., национальном отчете, представленном для CONFINTEA VI в 2008 году, а также других документах.

В рамках проекта набрана рабочая группа в составе 3 экспертов из числа членов Совета Ассоциации: Аревик Саргсян, Арам Авагян, Самвел Пипоян.

Во время встреч группы на территории офиса *dvv international*/Армения и в офисах Министерства образования и науки анализируется ситуация, подготавливаются модерации и встречи с различного рода заинтересованными сторонами, представляющими интересы всех социальных партнеров, в том числе сети НПО, одним из активных членов которой является Ассоциация, отдельными влиятельными общественными организациями (в том числе — региональными), профессиональными союзами, заинтересованными министерствами и другими правительственными и государственными учреждениями.

В рамках проекта предполагается также приглашение различных экспертов, имеющих опыт в соответствующей области в качестве членов экспертных фокус-групп для обсуждения материалов, разработанных рабочей группой.

По ходу проекта будет выявлена перспективная необходимость в разработке тех или иных типов законодательных документов: закон по ОТЖ, поправки к существующим законам, касающимся сферы образования и т.п.

Заключение

Перефразируя понравившуюся мне цитату (3), добавлю, что закон «законотворческого» жанра обяжет нас подвести итоги проведенного аналитического исследования, сформулировать основные выводы, сделать прогноз там, где это возможно, включив все это в План десятилетней деятельности по развитию ОТЖ в Армении. Мы не собираемся изменять данной академической традиции, хотя сам объект исследования — концепт (понятие) образования в течение жизни и его практика — в значительной степени обусловлены постнеклассической парадигмой, а, следовательно — возможным отказом от традиций и пересмотром норм.

ОТЖ является единственным средством достижения и поддержания динамического равновесия в любом социуме, единственным рычагом для поддержания оптимального соответствия устоявшегося и инноваций. Оно знаменует собой появление новой образовательной парадигмы (5). Мы являемся свидетелями становления этой системы в нашей стране, которая в самом ближайшем будущем превратится в ключевой инструмент социальной политики, в могучее средство ускорения социально-экономического развития. Не только свидетелями, но и участниками: роль армянской Ассоциации «Образование взрослых и обучение на протяжении всей жизни» уникальна и ответственна как в вопросах институцинализации ОТЖ, в деле создания правовой базы ОТЖ в Армении, так и в вопросах международного сотрудничества.

Литература:

1. Саргсян А.С., Маранджян Т.Б. Заявка и отчет по проекту ассоциации ОВиОПВЖ. — Ереван, 2005.
2. Саргсян А.С., Маранджян Т.Б. Заявки и отчеты по проектам ассоциации ОВиОПВЖ. — Ереван, 2007.
3. Ключарев Г.А. Дополнительное образование — проблема лигитимации практики / Непрерывное образование в политическом и экономическом аспектах. — Москва, 2008.
4. Саргсян А.С. Непрерывное образование и образование взрослых: действие и методика. — Ереван, 2009. — 101 с.
5. Осипов В.Г. Социально-философский анализ современной концепции непрерывного образования. — Ереван: Изд-во Академии Наук Армянской ССР, 1989. — 218 с.

■

Мы хотим учиться!

Бабек Мамедов



Бабек Мамедов — автор и руководитель проекта по образованию взрослых в г. Мингечевир, заместитель председателя НПО «Изучение демократии», заместитель председателя Ассоциации образования взрослых Азербайджана.



Образование взрослых в Азербайджане, как и в остальных странах бывшего СССР, стало весьма актуальной проблемой в начале 90-х годов прошлого века, для которых характерными были переход к рыночной экономике, становление новых правил бизнеса и конкуренции, сопровождавшиеся закрытием учреждений, сокращением рабочих мест и введением новых технологий. При таких условиях взрослое поколение граждан без соответствующих знаний и навыков перестало считаться необходимым трудовым ресурсом, способным активно подключиться и настроиться на современный лад.

С этими же трудностями столкнулись взрослые жители города Мингечевир. Сравнительно новый город, основанный в 1948 году и расположенный на расстоянии 300 км от столицы Азербайджана, является 4-м городом республики по численности населения и экономическому потенциалу.

EDUCATION



Во времена Советского Союза здесь функционировало около 20 различных учреждений, заводов и фабрик. После проведенных сокращений и периода закрытия нерентабельных предприятий часть населения, оставшаяся без работы, подалась на заработки в страны ближнего зарубежья, некоторые попытались найти себя в бизнесе, но основная часть безуспешно занималась поиском новой работы.

В связи с успешно проведенными экономическими реформами стало возможным возобновление рабочей деятельности старых и открытия новых предприятий, были созданы условия для ведения бизнеса. Для подключения к этим новшествам взрослому поколению нужно было переквалифицироваться и обновлять свои знания, то есть снова приниматься за учебу.

Учебные заведения, предназначенные для выполнения





данных функций, обладали широким спектром проблем, а именно: отсутствие необходимой материально-технической базы, недостаток кадров, устаревшие учебные программы, не позволявшие обеспечить необходимый процесс обучения. По этой причине подключение неправительственных организаций, основная миссия которых заключалась в гражданском образовании населения, было своевременным и необходимым условием для решения данных проблем в обучении взрослых.

Организация «Изучение демократии», имевшая опыт работы в этой сфере, и Мингечевирский муниципалитет в 2007 году разработали совместный проект, в рамках которого намечалось не только частичное решение проблем образования взрослых, но и обеспечение их работой.

При подготовке проекта были проведены встречи и обсуждения с различными государственными, частными и неправительственными организациями, занятыми в данной области, проведены опросы с привлечением общин и домовых комитетов, изучен опыт других стран.

Проект получил одобрение и был профинансирован Азербайджанским представительством *dvv international* — Института международного сотрудничества Немецкой Ассоциации народных университетов.

По плану проекта в административном здании Мингечевирского муниципалитета было отремонтировано помещение, состоящее из нескольких отдельных комнат, которые были превращены в учебные классы. Часть расходов по ремонту была осуществлена за счет собственных средств муниципалитета. Совместно со специалистами были закуплены швейные машины, станки для ковроткачества, различные учебные принадлежности и материалы.

В рамках проекта было открыто 5 учебных курсов: ковроткачество, керамика, швейное дело и вязание, курсы компьютерных знаний, а также курс делового азербайджанского языка. Слушатели привлекались из числа безработных и желающих обучиться новой профессии, женщин-домохозяек, беженцев и вынужденных переселенцев из Армении и Нагорного Карабаха, представители национальных меньшинств, при посредничестве и активном вовлечении Центра занятости и Биржи труда.

В качестве преподавателей, на основе специального отбора, были привлечены специалисты, имеющие опыт работы с взрослыми, которые, в свою очередь, разработали для этих курсов специальные учебные программы.

В течение 6 месяцев около 100 слушателей курсов овладевали не только новыми профессиями, но также проходили обучение по Трудовому законодательству Азербайджанской Республики, получив знания по правилам обращения и подачи заявок на трудоустройство, защите прав трудящихся при поступлении на работу.

Посредством успешной информационной кампании к данным курсам было привлечено повышенное внимание общественности и СМИ. В результате этого уже на середине курсов частные предприниматели и бизнес-структуры обратились к руководителям проекта с намерением трудоустроить выпускников курсов.

После успешно сданных экзаменов и получения соответствующих сертификатов, около 40% выпускников были устроены на работу в различные учреждения, 35% из них начали вести самостоятельную предпринимательскую деятельность.

В этом же году Мингечевирским муниципалитетом было принято решение о продолжении деятельности курсов. Так и был образован постоянно действующий Центр профессиональных курсов, работающий теперь уже при финансовой поддержке муниципалитета. В 2008 году в рамках Центра, опять же при финансовой поддержке *dvv international* и муниципалитета, были образованы также производственные цеха, где учащиеся курсов не только учились различным профессиям, но и занимались изготовлением ковров, шили спецодежду для рабочих и вязали детскую одежду. Лучшие выпускники курсов принимались на работу и продолжали дальнейшую деятельность уже в качестве постоянных работников производственных цехов при центре.

Полученные средства были направлены на финансирование Центра и расширение материально-технической базы с целью увеличения числа учебных курсов и потенциальных возможностей производственных цехов.

На сегодняшний день Центр профессиональных курсов успешно продолжает свою деятельность и активно участвует не только в обеспечении образования взрослых, но и в решении вопросов, связанных с их трудоустройством. Данный удачный опыт по образованию взрослых привлек интерес в других городах и районах Азербайджана, и мы надеемся, что он станет одним из положительных факторов в развитии как регионов, так и республики в целом. ■



Упражнение «ПРОБЛЕМА-РЕШЕНИЕ»[1]

(работа с метафорическими картами)

Категория: анализ ситуации/решение конкретной проблемы.

Цель: создание условий для осознания трудностей и поиска путей их решения.

Время проведения: 30–40 минут.

Количество участников: 8–14 человек.

Необходимые материалы: метафорические карты «Среда обитания» (HABITAT).



Ход работы:

Игроки получают или вытягивают по пять карт, смотрят на них, не показывая другим участникам, решают, какая из пяти карт будет обозначать их трудность-проблему. Остальные карты будут использоваться для помощи в решении трудностей других участников группы. Первый игрок кладет карту лицом вверх на стол, описывая кратко проблему, отраженную на этой карточке. Любой другой игрок может предложить свою карту — объяснение, возможное решение проблемы или ее позитивное видение. Эта карта кладется рядом с первой. Следующий игрок объявляет новую проблему, выкладывая новую карту на стол и кратко описывая ее. Решение находится, как и прежде, другим игроком и с помощью другой карты. Игра продолжается до тех пор, пока все карты на руках не будут отыграны. Важно, чтобы все игроки смогли заявить проблему и принять участие в ее решении.

....

....

....

....

1 Авторское упражнение Моритца Эгетмейера.





Упражнение «ГРУППОВОЙ РАССКАЗ»[2]

(работа с метафорическими картами)

Категория: коммуникативное упражнение.

Цель: развитие сплоченности, расслабление, завершение.

Время проведения: 20 минут.

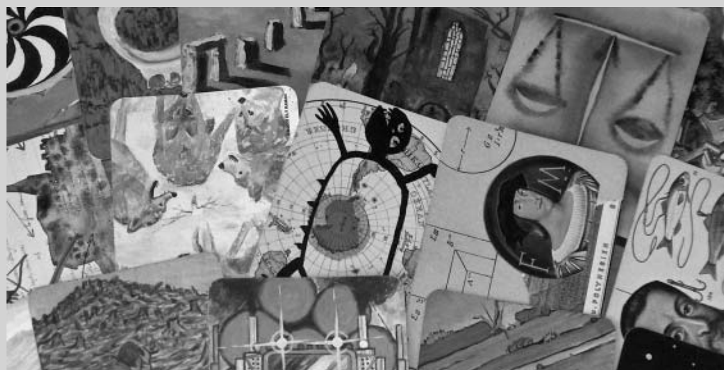
Количество участников: 8–14 человек.

Необходимые материалы: метафорические карты «Мифы» (MYTHOS) и «Сага» (SAGA).



Ход работы:

Карты раскладываются в центре стола, вокруг него становятся участники. Первый участник вытягивает карту из колоды, кладет на стол и начинает рассказывать историю согласно тому, что на ней нарисовано. Когда он закончил, следующий игрок берет карту из колоды, кладет ее рядом с предыдущей и рассказывает продолжение истории.



2 Авторское упражнение Моритца Эгетмейера.

Рубрыку падрыхтавала Алёна Лугаўцова.

Упражнение «ВОСТОЧНОЕ СТИХОСЛОЖЕНИЕ»[3]
(работа с метафорическими картами)



Категория:
развитие креативности.



Цель:
раскрытие творческого потенциала.



Время проведения:
20–30 минут.



Количество участников:
8–14 человек.



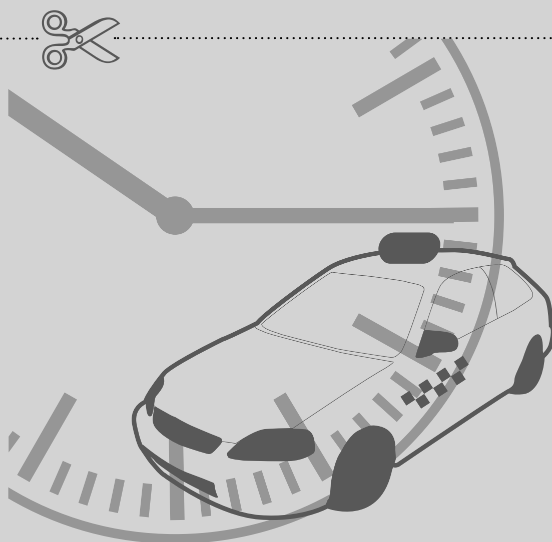
Необходимые материалы:
В данном упражнении можно использовать карты «Экко» (ECCO), «Борегард» (BEAUREGARD), «История Лидии Якоб» («LYDIA JAKOB STORY»).



Ход работы:
Для выполнения этого упражнения участникам выдаются правила восточного стихосложения. Далее каждый участник «вслепую» вытягивает карту и спонтанно произносит слово согласно правилам стихосложения и согласно обсуждаемой теме. На каждое требуемое слово или фразу в структуре стихосложения вытягивается отдельная карта. Таким образом, по одной карте, по фразе группа составляет общее стихотворение.

Правила «восточного стихосложения»	Например
Главное слово (существительное)	Осень...
Прилагательное, прилагательное.	Серая, унылая.
Глагол, глагол, глагол.	Приходит, стучится, не отступает.
Фраза, выражающая отношение.	Неопределенное состояние печали и грусти.
Существительное.	Воспоминания.

3 Авторское упражнение Александра Горобченко.



Игра-переговоры «ТАКСИ»



Категория:
коммуникативное упражнение.



Цель: тренировка навыков ведения переговоров.



Время проведения:
30 минут.



Количество участников:
до 20 человек.



Необходимые материалы:
флипчарт, маркер.



Ход работы:
Ведущий поясняет группе, что каждому участнику в данный момент срочно нужно вызвать такси, но так случилось, что в окрестностях нет практически ни одного свободного. Попытка заказать такси по телефону к успеху не привела. Ждать его нужно будет как минимум час.

Вместе с группой ведущий обсуждает, какие причины могут заставить человека срочно искать такси? Причины фиксируются на флип-чарт.

Ведущий делит группу на пары и объясняет, что каждый из них сейчас соревнуется за одно такси. Оба человека должны ехать в разных направлениях, поэтому разделить машину они не могут.

На поиск решения в парах дается 10 минут.

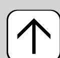


Анализ:
По окончании переговоров ведущий выясняет, сколько человек удовлетворены принятым решением? Сколько вынуждено было уступить такси, но, тем не менее, довольны решением?

Анализируются примеры решений и обсуждаются в контексте основной темы занятия.

Важным является отметить, что невозможность достичь первоначальной цели не всегда означает неудачу.

Упражнение «НЕМАЯ АССОЦИАТИВНАЯ КАРТА»


Цель: сгенерировать разноаспектные новые идеи посредством визуального диалога.


Время проведения:
30–60 минут.


Количество участников:
до 10 человек.


Необходимые материалы:
несколько листов бумаги для флипчарта, скрепленных вместе; разноцветные фломастеры по количеству участников; музыка для фона.


Ход работы:
Ведущий вывешивает на стену листы бумаги для флипчарта и раздает каждому участнику по фломастеру (их цвета не должны повторяться). Основной вопрос для обсуждения записывается в центре скрепленных листов на стене. Участники молча записывают как можно больше ответов на зафиксированный в центре вопрос. Написав свой ответ, можно почитать ответы других участников и прокомментировать их с точки зрения добавления чего-то для усиления, генерации новых идей. «Хозяева» высказываний также читают комментарии, пытаются интегрировать идеи и написать новые комментарии. Фиксация комментариев происходит по –>

–> обычной схеме составления ассоциативной (ментальной) карты. В результате все ответы на вопросы и комментарии должны организоваться в некоторое число содержательных кластеров. Комментирование длится до окончания свободного места на листах.


Анализ:
Все участники еще раз читают содержимое комментариев, чтобы иметь полное представление об обсуждении. Затем каждый из них выбирает кластер, который импонирует ему в связи с темой больше всего, и развивает начатую в нем мысль согласно следующим вопросам:

- На какие новые идеи натолкнуло вас содержание данного кластера?
- Что из написанного в нем вам больше всего импонирует?
- Каков центральный фокус данного кластера?
- Как мы можем использовать его содержание для нашей дальнейшей работы?

....

....

....

....


працяг глядзі на абароце

Упражнение «СОЗДАНИЕ ОБРАЗА КЛИЕНТА»


Категория:
работа с целевой группой.


Цель: выстроить схему работы со своей целевой группой.


Время проведения:
60–90 минут.


Количество участников:
до 30 человек.


Необходимые материалы:
восковые мелки (или цветные карандаши, фломастеры), бумага формата А4 и А5.


Ход работы:
Ведущий дает группе следующую инструкцию: «Мы постараемся создать образ нашего клиента/представителя целевой группы и посмотреть, о чем этот образ нам скажет. Для этого мы используем технику Гарта Моргана из его книги «Искусство креативного управления». Для начала подумайте о каком-то представителе вашей целевой группы, которого вы можете назвать «типажным», вбирающим в себя ее основные характеристики. Подумайте, какой образ приходит вам в голову, когда вы представляете этого человека. Это может быть птица, растение, животное, персонаж телепередачи или какой-то истории.

Подумайте об этом образе пару минут. На листе бумаги запишите ответы на следующие вопросы:

– Каковы основные детали, аспекты этого образа?

– Что в личности, темпераменте или поведении этого человека натолкнуло вас на данный образ?

– Каковы позитивные аспекты данного образа?

– Каковы его негативные аспекты?

Теперь потратим какое-то время на рефлексию вашего образа. Кто добровольно хотел бы поделиться своим образом с группой?

Расскажите нам, кто ваш клиент? Что это за образ? Каковы его позитивные и негативные аспекты?»

После того как все желающие высказались, начинается сравнение образов. Ведущий задает группе следующие вопросы:

– Каковы общие мотивы в ваших образах?
– Каковы общие темы при выделении позитива?
– Каковы общие темы при выделении негатива?

После сравнения образов в общей группе начинается этап работы в малых группах по 4–5 человек. Каждая группа должна нарисовать рисунок, который отражал бы их взаимоотношения с целевой группой. Для этого лучше всего, если будут сначала нарисованы индивидуальные рисунки, которые участники обсудят, а затем скомбинируют в один групповой. –>

Рубрыку падрыхтавала Алёна Лугаўцова.



Категория:
рефлексия.



Цель: отрефлексировать встречу; подготовить групповую историю о встрече.



Время проведения:
30 минут.



Количество участников:
не ограничено.



Необходимые материалы:
нет.



Ход работы: Ведущий сообщает группе: *«Я хотел(а) бы завершить нашу встречу рефлексией. Мы рассмотрим два ее аспекта: содержание встречи и ее процесс».*

Далее разговор с группой ведется по двум основным блокам, согласно приведенным ниже вопросам. Желательно фиксировать основное содержание ответов на флипчарте (графически или текстом).

Содержание встречи

1. Каков, на ваш взгляд, был основной замысел встречи/семинара/тренинга и т.д.?
2. Какие слова или фразы, сказанные здесь, особенно запомнились вам? Какие из них вы считаете важным зафиксировать сейчас? –>

Упражнение «ЗАВЕРШАЮЩАЯ РЕФЛЕКСИЯ»

–>

3. Какие аспекты обсуждаемой темы вы находите наиболее интересными?
4. Какие аспекты «пугают» вас?
5. Какие аспекты наиболее важны?
6. Над какими аспектами вы будете работать в дальнейшем?

Процесс

7. Представьте, что проигрываете видеозапись встречи. Какие сцены вы видите?
8. Какая точка работы была самой «высокой» для вас? Назовите наиболее «низкую точку» (или точку, в которой вам было тяжелее всего)?
9. Каков, на ваш взгляд, был смысл этой встречи для всей группы?
10. Каково ваше собственное заключение о результате встречи? Как бы вы суммировали этот опыт одной фразой или образом?

....

....

....

....

....



пачатак глядзі на абароце

Упражнение «СОЗДАНИЕ ОБРАЗА КЛИЕНТА» (продолжение)



Ход работы:
–> Общие рисунки по очереди представляются каждой группой и комментируются соответственно следующим аспектам:

– Где на этом рисунке ваш клиент?

– Где вы?

– Какова ваша связь с клиентом?

– Что на этом рисунке наибольшим образом отражает вашу связь с целевой группой?

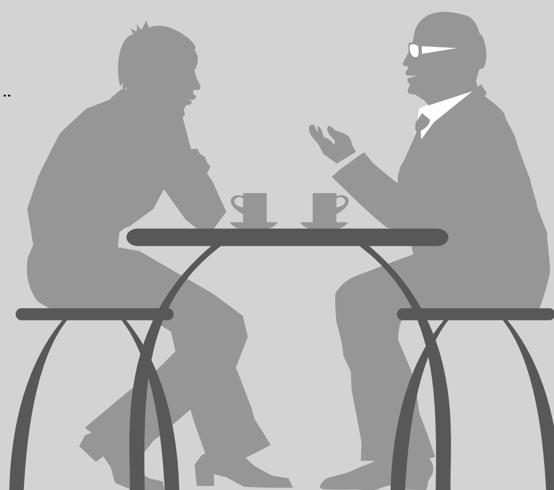
– Поясните негативные и позитивные аспекты вашего взаимодействия. Каковы причины негативных аспектов?

– Если бы нам нужно было улучшить систему ваших взаимоотношений с целевой группой, используя эту картинку, что нужно было бы на ней поменять?

– Как этот образ можно перенести на реальные взаимоотношения с вашей целевой группой?

Затем всей группе задаются следующие вопросы:

– Работая с целевой группой, следует отталкиваться от ее потребностей и интересов или опираться на ваше представление о них?



– Нужно ли проводить исследование потребностей ваших клиентов? Проводите ли вы его? Если нет, то почему? Как вы это делаете?

– Как хорошее исследование потребностей и других особенностей целевой группы могло бы улучшить деятельность вашей организации/лично вашу?

SUMMARY

III Festival of non-formal education

Results of competitions held in frames of the III Festival of non-formal education

The material presents competitions organized in frames of the Festival, and a list of their winners.

«Open space» for a partnership and collaboration

Sergey Laboda

The material describes Open Space held in frames of the III Festival of non-formal education. Mane principles of its realization, a law and a warning, as well as a brief fixation of results are presented.

III Festival of non-formal education: a view of a tyro

Inna Hodas

The material presents an opinion about the Festival from the point of view of both a participant and an organizer.

A Festival of non-formal communication and a friendship

Babek Mamedov

The author shares his thoughts about the Festival of non-formal education in Minsk, about an informal education in general, and about Belarus and Belarusians.

Life-long adult education: is educational system ready to react at a new society demand? (part 2)

Julia Nikulina, Natalia Ryabova

The material presents results of an analysis of a situation at the market of educational service for life-long education (internet research) and results of an expert interview with heads and specialists from organizations providing adult education service. Interviews and a research where held in frames of start conditions investigation for a «*dvv-international*» project «Adult education support in Republic of Belarus».

Women's bible? Experience of work with a book «Women Who Run with the Wolves» by C. Estes in frames of a study circle for women

Aliona Velichko

The author presents a book «Women Who Run with the Wolves» by C. Estes, its essence and an experience of co-reading with participants of a study circle.

A unique pack of metaphoric associative cards

Alexander Gorobchenko, Marina Evmenchik

By means of this material readers can get acquainted with metaphoric associative cards — a unique tool and a helper of the specialist working with groups (a psychologist, a trainer, a consultant, a pedagogue, an educator etc.), history of its origin, main principles of use, and a field of application.

The World Café: small conversations with a deep meaning

Alena Lugovtsova

The article introduces a technology of the World Café, presents comment and recommendations for preparation and realization of the technology, examples from practice of the Café in Belarus.

A legal provision of the life-long education: experience of an Armenian association «Adult education and a life-long education

Arevik Sargasyan

The article provides a basis for a legal regulation of life-long education in Armenia, experience and activity results of the Armenian Association for Adult Education.

We want to learn

Babek Mamedov

The article presents an experience of a joint project of NGOs and municipal authorities in Mingechevir (Azerbaijan) to address problems of adult education and employment, as well as prospects for sharing this experience with other cities and regions.